# Die rechtliche Stellung der Landarbeiter

nach der vorläufigen Landarbeitsordnung
vom 24. 1. 1919.

❖

## INAUGURAL-DISSERTATION

zur Erlangung der Doktorwürde
bei der
Hohen juristischen Fakultät
der Philipps-Universität
zu MARBURG.

❖

Vorgelegt von
Ulrich-Georg Schmidt
Gerichtsreferendar aus Marburg.

1927

SPANNAGEL & CAESAR
LUDENSCHEID

Meinen lieben Eltern
in Dankbarkeit!

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Angenommen von der juristischen Fakultät der Universität Marburg
im Juli 1926.

Berichterstatter: Geheimer Justizrat Prof. Dr. Fritz André.

## Lebenslauf.

Ich, Ulrich-Georg Schmidt, evangelischer Konfession, wurde am 7. November 1900 zu Marburg an der Lahn geboren. Hier besuchte ich zunächst die Vor- und Oberrealschule; nach der Versetzung meines Vaters als Oberstudiendirektor an das Realgymnasium zu Lüdenscheid besuchte ich diese Anstalt. Als siebzehnjähriger Unterprimaner trat ich als Seekadett in die Kaiserliche Marine in Flensburg-Mürwik ein. Nach meiner Entlassung aus dem Reserve-Lazarett „Tiergarten" in Schleswig nahm ich an einem Sonderkursus für Kriegsteilnehmer am Realgymnasium zu Lüdenscheid teil und legte im März 1919 die Reifeprüfung ab. Hierauf trat ich als Freiwilliger in das Husaren-Regiment Nr. 12 in Torgau ein und war bei dieser Truppe an der Unterdrückung der Spartakistenunruhen im Reiche und an der Niederwerfung des ersten Polenaufstandes in Oberschlesien beteiligt. Nach Abschluß meiner Soldatenzeit war ich ungefähr 1 Jahr lang als Eleve auf einem Rittergut in Sachsen tätig. Im Wintersemester 1920/21 ergriff ich das juristische Studium und zwar studierte ich zunächst 2 Semester lang in Marburg, danach in Frankfurt, Bonn und Münster. Im Juli 1925 bestand ich die erste juristische Prüfung an dem Oberlandesgericht zu Hamm i. Westf.; seit August 1925 stehe ich als Gerichtsreferendar im Vorbereitungsdienst.

Ich möchte nicht verfehlen, auch an dieser Stelle meinem hochverehrten Lehrer, Herrn Geh. Justizrat Professor Dr. André e in Marburg an der Lahn, für die gütige Förderung, die er mir und der vorliegenden Arbeit hat zuteil werden lassen, meinen ehrerbietigsten Dank auszusprechen.

## Inhaltsverzeichnis.


Seite

Einleitung . . . . . 1

I. Hauptteil: Die vorläufige Landarbeitsordnung . . . . . 3

1. Entstehung der V. L. A. O. . . . . 3

2. Stellung der V. L. A. O. zu den Landesgesetzen. . . . 3

3. Eingreifen der V. L. A. O. in bestehende Verträge . . 4

4. Geltungsbereich der V. L. A. O. . . . . 5

II. Hauptteil: Landwirtschaftliche Arbeitsverträge . . . . . 9

1. Der Einzelarbeitsvertrag . . . . . 9

a) die rechtliche Natur des Einzelarbeitsvertrages . . 9

b) der Abschluß „ „ . . 10

c) die Form „ „ . . 13

d) der Inhalt „ „ . . 14

e) die Beendigung „ „ . . 15

2. Der Tarifvertrag in der Landwirtschaft . . . . . 20

3. Die Arbeitsordnung in landwirtschaftlichen Betrieben . 23

III. Hauptteil: Der landwirtschaftliche Arbeitslohn . . . . . 27

1. Der Barlohn . . . . . 27

2. Der Naturallohn . . . . . 32

IV. Hauptteil: Die Arbeitszeit in landwirtschaftlichen Betrieben 34

V. Hauptteil: Die Wohnungen der Landarbeiter . . . . . 36

VI. Hauptteil: Die Arbeitsgerichtsbarkeit in ländlichen Arbeitsstreitigkeiten . . . . . 37

Anhang: Wortlaut der V. L. A. O. . . . . 39

## Literaturverzeichnis.


Asmis: Archiv der Landarbeiterfrage. 2. Heft, Berlin 1919.

„ Der landwirtschaftliche Arbeitsvertrag nach bürgerlichem und Gesinderecht. 1909. Diss. Erlangen.

Auerswald: Die Arbeitsgerichte nach Organisation, Zuständigkeit und Verfahren. Leipzig 1924.

Baum: Handbuch für Gewerbe und Kaufmannsgerichte. 1922.

Bitzer: Der freie Arbeitsvertrag und die Arbeitsordnungen. Stuttgart 1872.

Böttger: Die Sozialdemokratie auf dem Lande. Leipzig 1900.

„ „Der neue Landarbeitsvertrag" J. W. 48. Jahrgang Nr. 4 1919.

„ „Die vorläufige Landarbeitsordnung". Monatsschrift, Gewerbe- und Kaufmannsgericht. III 19.

Brütt: Das Koalitionsrecht der Arbeiter in Deutschland und seine Reformbedürftigkeit. Berlin 1903.

David: Sozialismus und Landwirtschaft. Berlin 1903.

Dänhardt: Beiträge zur Rechtszugehörigkeit des Gartenbaues. Dresden 1921.

v. Dietze: Die ostdeutschen Landarbeitsverhältnisse seit der Revolution. 1922.

Feig-Sitzler: Das neue Arbeitsrecht
1. Bd. Betriebsrätegesetz (Feig-Sitzler). 1922.
2. Bd. Tarifvertragsrecht (Sitzler). 1921.
5. Bd. Landarbeitsordnung (Feig-Caesar). 1923.
Ergänzungsband: Die arbeitsrechtl. Gesetze und Verordnungen des Reichs nach dem Stand vom 1. 3. 24.

Flesch: Zur Kritik des Arbeitsvertrages. Jena 1901.

Gelter: Zusammenstellung der wichtigsten Lohn- und Ertragsbeteiligungsformen. Berlin 1920.

Gottschalk: Die Arbeiterschutzbestimmungen der Gewerbeordnung. Berlin 1911.

Heyde: Abriß der Sozialpolitik. 3. Auflage, Leipzig 1923.

Hueck: „Normenverträge". Iher. Jahrb. 73.

„ Das Recht des Tarifvertrages. Berlin 1920.

„ Kündigung und Entlassung 1921 (mit Nachtrag 1924).

Jaeger: „Konkurs" in Potthoffs Wörterbuch des Arbeitsrechts.

v. Karger-Leist: Eingehung und Lösung von Arbeitsverträgen. Berlin 1921.

v. Karger-Hahne: Landwirtschaftliches Arbeitsrecht. 1922.

Eckert-Stephan:

Kaskel: Arbeitsrecht. Berlin 1925.

Katz: Lücken im Arbeitsvertrage. Mannheim 1922.

Koehne: Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht. Berlin 1901.

v. Landmann: Kommentar zur Gewerbeordnung. 6. Auflage. München.

Lippmann: Das Arbeitszeitproblem. Berlin 1924.

Lotmar: Der Arbeitsvertrag. I. Bd. 1902, II. Bd. 1908.

Melsbach: Deutsches Arbeitsrecht, zu seiner Neuordnung. 1923.

Molitor: Landwirtschaftsrecht. 1923.

„ „Die Neugestaltung des landwirtschaftlichen Arbeitsrechtes". Zeitschrift für Agrar- und Wasserrecht. 3. Jahrgang 1923/24. Heft 4.

Möhle: Die Rechtsgrundsätze der vorl. Landarbeitsordnung unter Berücksichtigung des bisher geltenden preuß. Rechtes. Diss. Greifswald 1920.

Nipperdey: Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim 1924.

Oertmann: Der Arbeitslohn, Bücherei des Arbeitsrechtes. Bd. 16, Berlin 1921.

„ Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung (in der Festgabe für Dr. Hübler, Berlin 1905, Franz Vahlen).

Reinde: Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Altenburg 1922.

Reinhold: Ist Gärtnerei Gewerbe oder Landwirtschaft. Berlin 1920.

„ Die Gärtnerei als Objekt der Gesetzgebung. Berlin 1924.

Rosenfeld: Das neue Landarbeiterrecht. Berlin-Fichtenau 1920.

Rümelin: Dienstvertrag und Werkvertrag 1905.

Schlegelberger: Das Landarbeiterrecht. 1907.

Schmidt: „Neues Landarbeiterrecht". Zeitschrift Recht und Wirtschaft. 8. Jahrgang, April 1919.

Sello: „Die vorläufigen Arbeitsgerichte und die Landarbeiter" in der Monatsschrift Gewerbe- und Kaufmannsgericht. Berlin 1. 10. 1925.

Sinzheimer: Der korporative Arbeitsnormenvertrag. 2 Bände. Leipzig 1907/08.

„ Lohn und Aufrechnung. 1902.

Sitzler-Gaßner: Kommentar zur Schlichtungsordnung.

Strunden: „Die kommende Neuregelung des Landarbeiterrechtes" im Reichsarbeitsblatt 1922, Nr. 14.

Ulrichs: Das Recht der Zurückbehaltung und Aufrechnung beim gewerblichen Arbeitsvertrage. Berlin 1910.

v. Wedemeyer: Die ländliche Arbeiterfrage und die unser ganzes Staatsleben korrumpierende Macht des Großkapitals. Berlin 1876.

Wölbing: Akkordvertrag und Tarifvertrag. 1908.

Wölbing-Neubauer: Die Entlassung der Arbeiter und Angestellten. 2. Auflage, Berlin 1924.

Zeitler: Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages. München 1908.

# Einleitung:

Das Arbeitsrecht der Landarbeiter und des landwirtschaftlichen Gesindes ist vor der Revolution des Jahres 1918 von der Reichsgesetzgebung sehr stiefmütterlich behandelt worden. Während durch Reichsgesetze ein den Eigenarten der verschiedensten Arbeitsverhältnisse entsprechendes Sonderrecht allmählich geschaffen und weiter entwickelt wurde, erfolgte reichsgesetzlich in der Ausbildung des landwirtschaftlichen Arbeitsrechtes nichts, vielmehr blieb seine Regelung der Landesgesetzgebung vorbehalten. Durch Art. 95 des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuch wurden die äusserst zahlreichen wie auch sehr alten, von den Fortschritten der Zeit längst überholten landesrechtlichen Vorschriften, welche dem Gesinderecht angehörten, aufrecht erhalten. Diese Bestimmungen, die den berechtigten Belangen der Arbeitnehmer sehr wenig entsprachen, offenbarten ihre Unzulänglichkeit vor allem darin, daß sie den Landarbeiter rechtlich und sozial unter den gewerblichen Arbeiter stellten. So galt z. B. die durch den § 152 der Gewerbeordnung für gewerbliche Arbeiter eingeführte Vereinigungsfreiheit nicht für die Landarbeiter. In Preußen konnte auf Grund des Gesetzes betr. die Verletzung der Dienstpflichten des Gesindes vom 24. April 1854 bei Ausständen polizeilicher Zwang zur Arbeit angewandt werden, ebenso war die kriminelle Bestrafung des Kontraktbruches für die Landarbeiterschaft zulässig, was seit langem für gewerbliche oder industrielle Arbeiter nicht mehr der Fall war. Von Sozialpolitikern und hervorragenden Mitgliedern des Reichstages wurde immer wieder auf die Unhaltbarkeit dieser rückständigen Gesetze verwiesen. Auch von landwirtschaftlicher Seite wurde die Neuregelung des Landarbeiterrechtes angestrebt, zumal die von Jahr zu Jahr zunehmende Verschlechterung der Arbeiterverhältnisse, beruhend auf der Abwanderung der Landarbeiter zur Industrie, geradezu lähmend auf dem landwirtschaftlichen Gewerbe lastete. Trotz dieser vielfachen Forderungen der Neuregelung des Landarbeiterrechtes wurden die rückständigen Gesetze nicht den entsprechenden Zeitverhältnissen angepaßt.

Diesen unbefriedigenden Zustand beseitigte erst die Revolution 1918. Eine der ersten Taten des Rates der Volksbeauftragten war die Außerkraftsetzung der bislang geltenden Gesindeordnungen und des sonstigen Ausnahmerechtes gegen die Landarbeiter. Am 12. November 1918 verkündete der Rat der Volksbeauftragten in

dem „Aufruf an das deutsche Volk“ im Reichsgesetzblatt Nr. 153 Seite 1033: „Die aus der Revolution hervorgegangene Regierung verkündet schon jetzt mit Gesetzeskraft:
Ziffer 8: Die Gesindeordnungen werden außer Kraft gesetzt, ebenso die Ausnahmegesetze gegen die Landarbeiter.“

Natürlich war den Interessen der Landarbeiter durch die lediglich Aufhebung des alten ländlichen Sonderrechtes nicht gedient; denn nunmehr kamen als Rechtsgrundlage für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis mangels eines anderen Vertrages nur die verhältnismäßig kurzen allgemeinen Bestimmungen des BGB. über den Dienstvertrag in Betracht. Die Aufhebung der Gesindeordnungen brachte den Landarbeitern wohl die Befreiung von den Resten eines stark patriarchalischen Abhängigkeitsverhältnisses von den Dienstherren, unterwarf sie aber andererseits den genannten Vorschriften des BGB., obwohl dieselben nur sehr unzulänglich den Eigenarten des ländlichen Arbeitsvertrages entsprechen. Wegen dieses gesetzlichen Hohlraumes wurde die Schaffung einer Landarbeitsordnung eine dringende Notwendigkeit, zumal die neue sozialistische Regierung doch den sozialen Verheißungen in etwas nachkommen und etwas Besseres an die Stelle des oft getadelten und reformbedürftigen Zustandes setzen mußte. Vor allen Dingen aber galt es, die Ernährung des Volkes sicherzustellen und den entlassenen landwirtschaftlichen Kriegsteilnehmern die Aufnahme der Arbeit im Interesse und zum Wohle des ganzen deutschen Volkes zu erleichtern.

Unter dem Drucke der damaligen wirtschaftlich und politisch hochgespannten Verhältnisse entstand die vorläufige Landarbeitsordnung, deren rechtliche Grundzüge zu besprechen sich vorliegende Arbeit gewidmet hat.

# I. Hauptteil.

## Die vorläufige Landarbeitsordnung.

### 1. Entstehung der V. L. A. O.

Am 19. November 1918 schlossen sich die großen landwirtschaftlichen Organisationen des Reichs und die Verbände der landwirtschaftlichen Arbeiter und Angestellten zu einer paritätisch aufgebauten „Arbeitsgemeinschaft ländlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer" zusammen. Am 25. November 1918 erließen diese in der Arbeitsgemeinschaft vereinigten Verbände einen Aufruf zur Bildung von Bauern- und Landarbeiterräten (Nr. 278 des Reichsanzeigers), für deren Wahlen der Staatssekretär des Reichsernährungsamtes auf Grund der Bekanntmachung über Kriegsmaßnahmen zur Sicherung der Volksernährung vom 22. Mai 1916 (R. G. Bl. 401) Ausführungsbestimmungen erließ. Der die Spitze bildende Rat wird in den Eingangsworten der vorläufigen Landarbeitsordnung mit „Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat in Berlin" bezeichnet. Die Notwendigkeit, die Volksernährung zu sichern, ließ den Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat seine erste Pflicht in der Schaffung einer Landarbeitsordnung erblicken, um die Arbeitsverhältnisse der Landarbeiterschaft klarzustellen, insbesondere zu dem Zweck, die durch Ausschaltung des Art. 95 des E. G. zum B.G.B- entstandene Lücke im ländlichen Arbeitsrecht auszufüllen und darüber hinaus das gesamte Recht der Landarbeiter auf eine den modernen gewerkschaftlichen Forderungen entsprechende Grundlage zu erheben. Schon in wenigen Wochen, noch vor Weihnachten 1918, am 20. Dezember, unter dem unablässigen Drängen der Vertreter des deutschen Landarbeiter-Verbandes und unter Zuziehung von Vertretern des Reichsarbeitsamtes und des preußischen Landwirtschaftsministeriums konnte eine vorläufige Landarbeitsordnung vom Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat dem Reichsarbeitsamt übergeben werden mit dem Antrag, dieselbe mit Gesetzeskraft zu verkünden. Auf Wunsch des Rates der Volksbeauftragten wurde die Fassung in einigen nicht erheblichen Punkten geändert. Am 24. Januar 1919 wurde die Verordnung betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung von der Reichsregierung vollzogen und im R. G. Bl. Nr. 21 Seite 111 ff. mit Gesetzeskraft verkündet.

Die V. L. A. O. ist ihrem Inhalte nach hervorgegangen aus den Verhandlungen der beteiligten Verbände. Bei ihrem Erlaß ist ein bislang unbekanntes Verfahren geübt worden, indem eine im Wege des Interessenausgleiches zwischen landwirtschaftlichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Vermittelung ihrer führenden Verbände beschlossene freie Vereinbarung mit Gesetzeskraft versehen wurde ; damit wurde zum erstenmale ein bindendes Kompromis beteiligter Berufsstände reichsrechtlich anerkannt und festgelegt.

### 2. Stellung der V. L. A. O. zu den Landesgesetzen.

Die V. L. A. O. ist von der Reichsregierung kraft des „Rechtes der Revolution" mit Gesetzeskraft verkündet worden.

Diese Gesetzeskraft wurde durch das von der Nationalversammlung erlassene Gesetz vom 4. März 1919 (R. G. Bl. S. 285) bestätigt, da die Nationalversammlung nicht die hier geforderte Aufhebung innerhalb von drei Monaten nach dem 4. März ausgesprochen hat. Die V. L. A. O. ist demnach Reichsgesetz, das Landarbeiterrecht in die Gesetzgebungskompetenz des Reiches eingereiht worden.

Da die Verordnung vom 12. Nov. 1918 das durch Art. 95 E. G. zum BGB. aufrechterhaltene Landesrecht, sowohl alle gegen die Landarbeiter erlassenen Ausnahmegesetze als auch die Gesindeordnungen aufhob, und die reichsrechtliche V. L. A. O. es unterlassen hat, in einer besonderen Bestimmung den Ländern ein Mitbestimmungsrecht zu gewähren, so sind die Freistaaten nach dem Inkrafttreten der V. L. A. O. nicht in der Lage, landesgesetzliche Arbeitsordnungen oder Ergänzungen zu den von der Reichsregierung erlassenen Rechtsnormen zu schaffen. Wenn auch im § 20 der V. L. A. O. bestimmt wird, daß die für den Dienst verpflichteten günstigeren gesetzlichen Arbeitsbedingungen bestehen bleiben sollen, so kann dieser Vorschrift hinsichtlich des landwirtschaftlichen Partikularrechtes wenig Bedeutung zugemessen werden, da ja die Gesindeordnungen und die Ausnahmegesetze lange vor dem Inkrafttreten der V. L. A. O. schon am 12. November 1918 reichsgesetzlich aufgehoben wurden: Es ist sinnlos und unmöglich, durch die V. L. A. O. landesrechtliche Normen aufrecht erhalten zu wollen, die schon vor ihrem Erlaß erloschen waren!

### 3. Eingreifen der V. L. A. O. in bestehende Verträge.

Die V. L. A. O. greift grundsätzlich in bestehende Verträge ein. Unter diese Verträge fallen nicht nur die kollektiven Abreden, die Tarifverträge, Arbeitsordnung, oder andere Betriebsvereinbarung, sondern auch die von den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern getätigten Arbeitsverträge. Nach § 20 der V. L. A. O. bleiben die für den Dienstverpflichteten günstigeren vertraglichen Arbeitsbedingungen bestehen. Zweck dieser Bestimmung ist, den Arbeitnehmer durch die V. L. A. O. wirtschaftlich nicht schlechter zu stellen, als er es bis zu deren Erlaß vielleicht war. Der § 20 muß dahin ausgelegt werden, daß die Vorschriften der V. L. A. O. nur dergestalt in bestehende Arbeitsverhältnisse eingreifen können, als diese den Arbeitnehmern günstigere Arbeitsbedingungen nicht einseitig zu Ungunsten der Landarbeiterschaft ändern dürfen und daß sie alle Bedingungen in bestehenden Arbeitsverträgen aufheben, die mit den zwingenden Vorschriften in Widerspruch stehen; das schließt nicht aus, daß auch die zwingenden Vorschriften der V. L. A. O. zu Gunsten der Arbeitnehmer geändert werden können.

Nach Beendigung der laufenden Verträge können die Beteiligten ohne Rücksicht auf den § 20 ein neues Vertragssverhältnis eingehen; für dessen Inhalt sind natürlich die festgelegten Arbeiterschutzbestimmungen zwingendes Recht, das zum Nachteil des Arbeitnehmers

durch Parteivereinbarung nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen werden darf.

### 4. Geltungsbereich der V. L. A. O.

§ 1 der V. L. A. O. legt die Grenze ihres Geltungsbereiches durch die Bestimmung fest, daß ihrer Sonderregelung die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschließlich ihrer Nebenbetriebe unterstehen sollen.

Wenden wir uns zunächst der Begriffsbestimmung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe zu. Als Landwirtschaft können wir den Zweig wirtschaftlicher Tätigkeit bezeichnen, der die Erzeugung pflanzlicher oder tierischer (organischer) Rohstoffe zum Gegenstand hat und sich zu diesem Zweck mit der Bebauung des Bodens (Landbau) und mit der Pflege landwirtschaftlicher Nutztiere (Viehzucht) befaßt. (Staub: Anm. 1 zu § 1 H. G. B. 10. Aufl.). Landwirtschaftliche Betriebe sind in erster Linie solche, die sich dem Ackerbau, der Wiesen- und Weidenwirtschaft widmen, ferner die Viehhaltungs- und Viehzuchtanstalten. Äußerst strittig ist, ob man außer Wein- und Tabakbau auch den Obst-, Blumen- und Gemüsebau der Landwirtschaft zurechnen könne. Der feldmäßige Anbau von Obst und Gemüse dürfte zweifelsohne zur Landwirtschaft gehören. Selbständige Kunst- und Handelsgärtnereien unterstehen als gewerbliche Betriebe der Gewerbeordnung (vgl. Landmann, G. O. 7. Aufl. I S. 36) — als Nebenbetriebe eines landwirtschaftlichen Hauptbetriebes dagegen der V. L. A. O. *) Die Frage der Zugehörigkeit der Gärtnerei zum landwirtschaftlichen oder gewerblichen Betrieb ist sehr bedeutungsvoll hinsichtlich der Vorschriften über die unterschiedlich geregelte Arbeitszeit der gewerblichen und der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer.

Unter Forstwirtschaft versteht man die auf Erzeugung und Gewinnung von Waldprodukten, auf planmässige Auf- und Abforstung gerichtete menschliche Tätigkeit. (Staub: § 3 H.G.B. Anm. 1) Streitig ist, ob der Baumschulbetrieb der Land- oder der Forstwirtschaft angehört. Als Hauptbetrieb wird man ihn unbedenklich der Landwirtschaft, als Nebenbetrieb der Forstwirtschaft zurechnen können.

Die V.L.A.O. gilt nicht nur für die eigentlichen forstlichen und landwirtschaftlichen Betriebe sondern auch für deren Nebenbetriebe. In der Begriffsbestimmung der Nebenbetriebe herrschen arge Unstimmigkeiten.

Vielfach macht es der Betrieb der Land- oder Forstwirtschaft erforderlich, daß an das Hauptunternehmen ein Nebenbetrieb angegliedert wird, sei es zur Ausnützung des Inventars oder der gezogenen Früchte, sei es zur Ersparung von Transportkosten oder besseren Verwertung der Rückstände. Zum Begriff des Nebenbetriebes gehört somit in erster Linie die wirtschaftliche Verbundenheit mit dem Hauptbe-

*) Vgl. O. L. G. Karlsruhe. N. Z. f. A. 22 Sp. 266—267.

trieb. Nach Hoffmann (G. O. Vorbem. zu § 100) muß der Nebenbetrieb auf Rechnung des Landwirts mit seinen selbstgewonnenen Rohstoffen stattfinden, nach Düringer-Hachenburg (H. G. B. 1908 Bd. I s. 141 zu § 3 IV 3) müssen die landwirtschaftlichen Nebenbetriebe den Hauptbetrieb zur Voraussetzung haben, ein Ausfluß des Hauptgewerbes sein. Eine Bestimmung der landwirtschaftlichen Nebenbetriebe kann man dem § 918 der Reichsversicherungsordnung entnehmen, der sagt, daß die Versicherung auch für Unternehmen gilt, die ein landwirtschaftlicher Unternehmer neben seiner Landwirtschaft, aber in wirtschaftlicher Abhängigkeit von ihr betreibt. Hierher gehören besonders Betriebe, dir ganz oder hauptsächlich dazu bestimmt sind

1. Erzeugnisse der Landwirtschaft des Unternehmers zu be- oder verarbeiten,
2. Bedürfnisse seiner Landwirtschaft zu befriedigen,
3. Bodenbestandteile seines Grundstückes zu gewinnen oder zu verarbeiten.

Als Nebenbetriebe in diesem Rahmen wären in erster Linie zu nennen: „Kalkbrennereien, Ziegeleien, Mühlen, Steinbrüche, Torf, Kies-Sandgewinnungsbetriebe, Holzsägereien, Zuckerfabriken, Brauereien, Brennereien, Obstkeltereien, Dörrbetriebe, Trocknereien, und zwar auch dann, wenn sich mehrere Güter in loser Form zum gemeinsamen Betrieb für den eigenen Bedarf zusammengetan haben. Nicht Nebenbetriebe sind die genannten Betriebe, wenn sie genossenschaftlich betrieben werden, und die Genossenschaft eigene Rechtspersönlichkeit ist; ferner nicht Bergwerke, Salzgewinnungsbetriebe, Werften, Hüttenwerke, auch wenn sie ein Landwirt nicht betreibt, und zwar wegen des Mangels der Ueblichkeit in der Verbindung mit der Landwirtschaft.

Ein Nebenbetrieb liegt dann nicht vor, wenn die an sich gewerbliche Tätigkeit einen Bestandteil des landwirtschaftlichen Hauptbetriebes bildet. Das ist der Fall, wenn es sich um eine im landwirtschaftlichen Betrieb übliche Verarbeitung selbstgewonnener Erzeugnisse oder um eine Bearbeitung gekaufter Erzeugnisse im Rahmen des Gutsbetriebes zum Ge- und Verbrauch im Gut handelt, also um den Verkauf der selbstgewonnenen (und verarbeiteten) Erzeugnisse. Beispiele für ersteres: Schrotmahlen, Bierbrauen, Backen, das einfache Bearbeiten selbstgewonnenen Holzes zu Balken, Brettern, Latten, Brennholz usw.; für das Zweite: Die Tätigkeit des Gutsschmiedes, Gutsstellmachers, Gutstischlers, Gutsmaurers; für das Dritte: Der Verkauf von selbst gewonnenem Wein oder Most. Ferner gehören hierher die im § 916 RVO. genannten Arbeiten: „laufende Ausbesserungen an Gebäuden, die zum Betrieb der Landwirtschaft gehören, Bodenkultur und andere Bauarbeiten für den Wirtschaftsbetrieb, besonders das Herstellen oder Unterhalten von Wegen, Dämmen, Kanälen und Wasserläufen für diesen Zweck, wenn ein landwirtschafter Unternehmer die Arbeiten auf seinen Grundstücken oder für seinen eigenen landwirtschaftlichen Betrieb auf fremden Grundstücken ausführt ohne

sie an andere Unternehmer zu übertragen". „Führt (so fährt § 916 fort) ein landwirtschaftlicher Unternehmer Arbeiten, die für die Gemeinde zum Herstellen oder Unterhalten von Gebäuden, Wegen, Dämmen, Kanälen und Wasserläufen kraft öffentlich- rechtlicher Pflicht zu leisten sind und ihm als Landwirt obliegen, als Unternehmer aus, so rechnen sie zu einem landwirtschaftlichen Betrieb." Das gewerbsmäßige Schlachten ist keine in der Landwirtschaft übliche Verarbeitung von Urzeugnissen." (So v. Karger, Hahne, Eckert, Dr. Stephan Landwirtschaftliches Arbeitsrecht 1922 S. 9 ff.

Wir sehen, daß diese unklaren Abgrenzungen zu erheblichen Schwierigkeiten führen, da der Uebergang der zweifelsfrei land- und forstwirtschaftlichen Betriebe und namentlich ihrer Nebenbetriebe zu denjenigen, die durch Art und Umfang ausgesprochene gewerbliche Betriebe sind, ein ganz allmählicher ist. Eine klare Feststellung, welche Betriebe der V. L. A. O. unterstehen, läßt sich nur durch eine kasuistische Regelung erzielen; ebenso können auf Grund der Bestimmungen des Reichsversicherungsamtes vom 16. Oktober 1901 (amtliche Nachrichten des Versicherungsamtes S. 623) die landwirtschaftlichen Nebenbetriebe aufgezählt werden, die durch ihren offensichtlichen Charakter als gewerbliche Betriebe nicht der V. L. A. O. unterstehen können:

1. Unterirdisch betriebene Steinbrüche und Gräbereien;
2. Kalkbrennereien und Kalköfen mit kontinuierlicher Feuerung;
3. Schneidemühlen und Holzbearbeitungsbetriebe, in denen zur weiteren Bearbeitung der geschnittenen Rohhölzer besondere maschinelle Einrichtungen benutzt werden;
4. Torfgewinnungsbetriebe, Mahl- und Oelmühlenbetriebe der Nahrungsmittelindustrie, sowie Mälzereien.

Zu Ziffer 1—4, soweit in diesen Betrieben die Zahl der Arbeitstage im Jahresdurchschnitt 350 übersteigt.

5. Torfstreu- und Brikettfabriken sowie Zuckerfabriken.
6. Ziegeleien, in denen im Jahresdurchschnitt mindestens 500 000 Ziegelsteine hergestellt werden (so Strunden: im Reichsarbeitsbl 1922 Nr. 14, S. 421 ff.)

Noch zweckdienlicher und einfacher wäre die Festsetzung des Geltungsbereiches der V. L. A. O. für die Nebenbetriebe dahingehend, daß nicht die Größe, der Umfang, kurz die Bedeutung eines Nebenbetriebes und seine Beziehung zu einem Hauptbetriebe das entscheidende Kriterium bildet, sondern daß in erster Linie seine Eigenart als gewerblicher oder landwirtschaftlicher Betrieb in Erwägung zu ziehen ist. M. E. käme man zu einer nicht ungünstigen Lösung dieser bedeutungsvollen Frage.

Der Geltungsbereich der V. L. A. O. umfaßt, soweit Dienstpflichtige nicht dem B. G. B., dem H. G. B. oder der Gewerbeordnung unterliegen, die Arbeitnehmer sämtlicher Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschl. ihrer Nebenbetriebe. Der V. L. A. O. unterstehen also alle Landarbeiter und -arbeiterinnen, das landwirtschaftliche Ge-

sinde, Gelegenheitsarbeiter und erwerbslose gewerbl. Arbeiter, solange sie in den vorgenannten Betrieben Beschäftigung finden. Ferner kommen die Wander- und Saisonarbeiter in Frage, wobei die Nationalität keine Rolle spielt. Des weiteren sind natürlich auch die Arbeitnehmer der V. L. A. O. zu unterstellen, die nicht direkt vom Gutsherrn, sondern erst durch eine Mittelsperson angestellt werden, so die Lehrburschen und die Unterschweizer der Oberschweizer und andere mehr. Auch die Personen sind einbegriffen, die höhere Dienste landwirtschaftlicher Art leisten, die sog. Gutsbeamten, wie Verwalter Inspektoren usw. denn nach der allgemeinen und umfassenden Bestimmung des § 1 der V. L. A. O. gilt ihre Regelung für alle Arbeitsverhältnisse in landwirtschaftlichen Betrieben. Da eine allgemeine gesetzliche Regelung des Lehrvertrages zur Zeit nocht nicht besteht, so untersteht der Lehrvertrag der landwirtschaftlichen Lehrlinge (Eleven, Volontäre) den allgemeinen Vorschriften über den Arbeitsvertrag, soweit sich nicht aus seinem Sinn und Zweck Abweichungen ergeben. (Kaskel S. 143).

Nicht unter die V. L. A. O. fallen die Personen, die zu höheren Diensten nicht landwirtschaftlicher Art verpflichtet sind, wie Hauslehrer, Gouvernanten, Erzieher — soweit die Leistung niederer Dienste in Frage steht, haben in erster Linie die ausschließlich im Haushalt beschäftigten Personen auszuscheiden, so die Zofen, Diener, Hausmädchen und die Kutscher; letztere allerdings nur, soweit sie für die privaten Zwecke des Arbeitsgebers tätig sind. Allerdings kommt es vielfach vor, daß die Hausangestellten sowohl im Haushalt als auch im Betrieb tätig sind. In diesem Falle wird es darauf ankommen, wo die überwiegende Tätigkeit zu suchen ist. „Dient ein Arbeitnehmer beiden Arbeitszweigen, so ist der Wille von Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidend, in welcher Eigenschaft die dienende Person gedungen ist.“ (Staudinger B. G. B. Anm. 1 zu Art. 95 E. G. B. G. B.)

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, daß durch die Einbeziehung der landwirtschaftlichen Nebenbetriebe in den Geltungsbereich der V. L. A. O. die in diesen beschäftigten kaufmännischen Angestellten und Handlungsgehilfen, die bislang anderen Reichsgesetzen unterstanden, nunmehr den Bestimmungen der V. L. A. O. unterliegen Allerdings besteht eine Einschränkung: Ist der Arbeitgeber als Inhaber des landwirtschaftlichen Nebengewerbes nach § 3 H. G. B. in das Handelsregister eingetragen und somit Kaufmann im Sinne dieses Gesetzes, so sind für die Rechtsverhältnisse der in diesem Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer nicht die Vorschriften V. L. A. O., sondern des Handelsrechtes maßgebend.

# II. Hauptteil.

## Landwirtschaftliche Arbeitsverträge.

### 1. Der Einzelarbeitsvertrag.

a) Die rechtliche Natur des Einzelarbeitsvertrags.

Nach § 1 der V. L. A. O. bilden die Vorschriften des B. G. B. über den Dienstvertrag und ergänzend die der V. L. A. O. die rechtliche Grundlage des Arbeitsvertrages. Damit hat der Gesetzgeber, vielleicht unbeabsichtigt, zum Ausdruck gebracht, daß der Arbeitsvertrag der Landarbeiter nicht als ein Werkvertrag, sondern als ein Dienstvertrag im Sinne des B. G. B. anzusehen ist. Diese Auffassung ist juristisch einwandfrei. Vergleichen wir die typischen Erscheinungsformen des Dienst- und Werkvertrags! Der Unterschied, der beide Rechtsformen scheidet, haftet dem Gegenstand der Arbeitszusage an. Während bei dem Dienstvertrage lediglich die Dienste als solche gegen Entgelt zugesagt werden, wird bei dem Werkvertrage die Herbeiführung eines Arbeitserfolges versprochen, „beim Dienstvertrag ein Wirken, beim Werkvertrag ein Werk" (Gierke) — wir sehen das entscheidende Kriterium ist die Erfolgsgefahr.

Schon aus den Gepflogenheiten, die sich in der Praxis einbürgerten, kann man den rechtlichen Charakter des ländlichen Arbeitsvertrages erkennen. Meistens, um nicht zu sagen immer, vermieten sich die Landarbeiter zur Leistung landwirtschaftlicher Arbeiten, wobei sie es gänzlich dem Arbeitgeber anheimstellen, über die zu leistenden Dienste hinsichtlich Zeit, Ort und Art zu bestimmen. Diese Verträge sind zweifelsohne Dienstverträge, da nicht feststeht, welche Erfolge herbeigeführt werden sollen, und der Wille der Parteien sich mutmaßlich nicht auf die Haftung des Arbeiters für den Erfolg erstreckt, umsomehr, als gerade in einem ländlichen Wirtschaftsbetriebe sich die Arbeitnehmer gänzlich der Leitung und den Bestimmungen des Arbeitgebers hinsichtlich der zu leistenden Dienste unterzuordnen pflegen. Natürlich liegt in der Beaufsichtigung des Unternehmers nicht ein typisches Merkmal des Dienstvertrages, tatsächlich ist dieses auch bei der Uebernahme der Erfolgsgefahr durch den Arbeiter möglich. Nur kann man aus der Art und Weise der gehandhabten Aufsicht Rückschlüsse auf den mutmaßlichen Willen der Parteien ziehen, ob die Gefahrhaftung als gewollt anzusehen ist, was in den **überwiegenden** Fällen **nicht** der Fall sein wird.

Tatsächlich werden ja auch im Dienst eines Betriebes der Landwirtschaft Arbeitsverträge geschlossen, die unverhüllt das Gepräge eines Werkvertrages tragen, so namentlich von selbständigen Handwerkern, die ständig oder doch längere Zeit für den gleichen Wirtschaftsbetrieb tätig sind. Die V. L. A. O. hat in dieser Hinsicht den gegebenen Verhältnissen nicht Rechnung getragen und es fragt sich, in wieweit man in dem einseitigen Festlegen der Bestimmungen der

§§ 611 ff und dem vollständigen Ausschluß des § 631 ff. B. G. B. einen Mangel erblicken kann, zumal doch die Rechtswirkungen, welche an diese typisch behandelten Tatbestände geknüpft werden, oft sehr erheblich voneinander abweichen.

Nach der neueren Lehre setzt der Begriff des Arbeitnehmers Arbeit für fremde Rechnung und Unselbständigkeit der geleisteten Arbeit voraus — ein Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechtes kann also niemals einen bestimmten Erfolg, sondern nur eine bestimmte Dienstleistung zusagen — mithin auch niemals ein Werkvertrag sein!

Abschließend sei noch bemerkt, daß für die Beurteilung des rechtlichen Charakters des ländlichen Einzelarbeitsvertrages bedeutungslos ist, ob ein Zeitlohn- oder ein Akkordvertrag vorliegt, denn dieser Unterschied ist nicht für den Typ des Arbeitsvertrages von Bedeutung, sondern lediglich für die Form der Lohnberechnung, deckt sich somit nicht mit dem Unterschied zwischen Dienst- und Werkvertrag, der wie oben dargetan, nicht auf der Lohnrechnung, sondern auf der Verschiedenartigkeit des Inhalts des Arbeitsversprechens beruht.

### b) Der Abschluß des Einzelarbeitsvertrags.

Beim Abschluß des ländlichen Arbeitsvertrages spielen natürlich die persönlichen Eigenschaften der Vertragschließenden eine erhebliche Rolle. Es kann nicht im Rahmen dieser Arbeit liegen, über eine Erörterung der Normen, zu der der zu beurteilende tatsächliche Stoff Veranlassung bietet, hinauszugehen zu einer Darstellung der allgemeinen Vorschriften über Rechtsgeschäfte und Verträge. Grundsätzlich kann man die Fähigkeit zur Eingehung eines Arbeitsvertrages jedermann zusprechen ohne Rücksicht auf Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Doch bestehen einige Besonderheiten:

1. Nach § 105 B. G. B. bewirkt die Geschäftsunfähigkeit einer Partei die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages. Geschäftsunfähig ist

   a) wer nicht das 7. Lebensjahr vollendet hat,
   b) wer sich in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustande krankhafter Störung der Geistestätigkeit befindet, sofern nicht der Zustand seiner Natur nach ein vorübergehender ist,
   c) wer wegen Geisteskrankheit entmündigt ist.

2. Die Minderjährigen und die diesen nach § 114 B. G. B. gleichgestellten Personen können gegen den Willen ihres gesetzlichen Vertreters rechtswirksame Arbeitsverträge nicht schließen. Ermächtigt jedoch der gesetzliche Vertreter den Minderjährigen, in Dienst oder in Arbeit zu treten, so ist der Minderjährige für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflich-

tungen betreffen. Ausgenommen sind Verträge, zu denen der gesetzliche Vertreter die Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes bedarf. Die Ermächtigung kann von dem Vertreter zurückgenommen oder eingeschränkt werden.

Ist der gesetzliche Vertreter ein Vormund, so kann die Ermächtigung, wenn sie von ihm verweigert wird, auf Antrag des Minderjährigen durch das Vormundschaftsgericht ersetzt werden. Das Vormundschaftsgericht hat die Ermächtigung zu ersetzen, wenn sie im Interesse des Mündels liegt.

Die für einzelnen Fall erteilte Ermächtigung gilt im Zweifel als allgemeine Ermächtigung zur Eingehung von Verhältnissen derselben Art. (§ 113 B. G. B.)

3. Frauen sind weder durch die Ehe noch kraft des ehelichen Güterrechtes in der Geschäftsfähigkeit beschränkt; sie können selbständig einen Arbeitsvertrag abschließen und bedürfen hierzu nicht der Einwilligung des Ehemannes. Da durch eine selbständige Verpflichtung der Ehefrau zur Leistung von Diensten sehr leicht die sich aus der ehelichen Gemeinschaft ergebenden Pflichten vernachläßigt werden können, so bestimmt vorbeugend § 1358 B. G. B.: Hat sich die Frau einem Dritten gegenüber zu einer von ihr in Person zu bewirkenden Leistung verpflichtet, so kann der Mann das Rechtsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn er auf seinen Antrag von dem Vormundschaftsgericht dazu ermächtigt worden ist. Das Vormundschaftsgericht hat die Ermächtigung zu erteilen, wenn sich ergibt, daß die Tätigkeit der Frau die ehelichen Interessen beeinträchtigt.

Das Kündigungsrecht ist ausgeschlossen, wenn der Mann der Verpflichtung zugestimmt hat oder seine Zustimmung auf Antrag der Frau durch das Vormundschaftgericht ersetzt worden ist. Das Vormundschaftgericht kann die Zustimmung ersetzen, wenn der Mann durch Krankheit oder durch Abwesenheit an der Abgabe einer Erklärung verhindert und mit dem Aufschube Gefahr verbunden ist oder wenn sich die Verweigerung der Zustimmung als Mißbrauch seines Rechtes darstellt. Solange die häusliche Gemeinschaft aufgehoben ist, steht das Kündigungsrecht dem Manne nicht zu.

Die Zustimmung sowie die Kündigung kann nicht durch einen Vertreter des Mannes erfolgen; ist der Mann in der Geschäftsfähigkeit beschränkt, so bedarf er nicht der Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters. Es mag hier darauf hingewiesen sein, daß die Bestimmung des § 1358 B. G. B. sozusagen nur auf dem Papier steht. Sie wird kaum jemals angewendet. Tatsächlich kündigt die Ehefrau in den einzelnen Fällen unter Berufung auf § 626 B. G. B. selbst wenn ihr Mann die Arbeit in einem fremden Dienst nicht dulden will.

4. Besonders geregelt ist der Abschluß von Arbeitsverträgen mit ausländischen Arbeitern, die in deutschen landwirtschaftlichen Betrieben Arbeit suchen. „Die Beschäftigung ausländischer Arbeiter in

der deutschen Landwirtschaft ist eine Folgeerscheinung des in den letzten Jahrzehnten vor dem Kriege eingetretenen Aufschwungs der deutschen Industrie und der gleichzeitigen Ausdehnung der intensiven Bodenbewirtschaftung in der Landwirtschaft. Die vermehrten Arbeitsmöglichkeiten in der Industrie zogen große Massen von Arbeitskräften in die Städte und Industriezentren (Landflucht), der Uebergang zur intensiven Bodenkultur führte zur Vermehrung der Arbeiternachfrage der Landwirtschaft und ihrer Zusammendrängung auf einen Teil des Jahres und damit zu einem Bedarf an Saisonarbeitern, der aus der einheimischen Bevölkerung sehr bald nicht mehr gedeckt werden konnte.

Die Regelung der Ausländerbeschäftigung erfolgte vor dem Kriege durch eine Fülle landespolizeilicher Vorschriften von nationalpolitischen, polizeilichen und hygienischen Gesichtspunkten aus. Eine geringe Rolle spielten dagegen in dieser Regelung die sozialpolitischen Belange; insbesondere wurde die Frage, wie die Ausländerbeschäftigung auf den deutschen Arbeitsmarkt wirkte, deshalb fast garnicht in Erwägung gezogen, weil der dauernd starke Arbeiterbedarf der Industrie zu einem ständigen Arbeitermangel in der Landwirtschaft, besonders in den östlichen Provinzen Preußens geführt hatte.

Die veränderten wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse haben weitgehende Aenderungen der früheren Bestimmungen erforderlich gemacht. Vor allem ergab sich aus der Unsicherheit der allgemeinen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, aus der Erkenntnis, daß in Zukunft ein größerer Teil der deutschen Bevölkerung auf dem Lande und in landwirtschaftlicher Tätigkeit eine ausreichende Existenz finden müsse, aus der Notwendigkeit, insbesondere den landgebürtigen Nachwuchs dem Lande zu erhalten, die unabweisliche Forderung, bei der Regelung der Ausländerbeschäftigung auch die Frage der Wirkung auf den Arbeitsmarkt in Betracht zu ziehen. Der deutsche Arbeiter muß dagegen geschützt werden, daß Ausländer Arbeitsstellen einnehmen, die auch für ihn in Frage kommen, oder ihn gar aus der Arbeitsstelle, die er inne hat, verdrängen; kurz, jede Beeinträchtigung der Beschäftigungsmöglichkeiten deutscher Arbeiter durch Ausländer muß nach Möglichkeit ausgeschaltet werden. Auf Antrag der Reichsarbeitsgemeinschaft der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vereinigungen bestimmte daher der Reichsarbeitsminister durch einen Erlaß vom 24. Juli 1920 — I C 3340/20 daß die Beschäftigung ausländischer Arbeiter in der Landwirtschaft nur nach vorheriger Prüfung durch paritätische Ausschüsse der landwirtschaftlichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in enger Zusammenarbeit mit den Verwaltungsbehörden, öffentlichen Arbeitsnachweisen und Landesarbeitsämtern erfolgen dürfe". (So Karger, Hahne, Eckert, Dr. Stephan in Landwirtschaftliches Arbeitsrecht S. 103 ff.) End-

gültig gilt für den Abschluß von Arbeitsverträgen mit ausländischen Arbeitern folgendes:

Durch § 26 des Arbeitsnachweisgesetzes vom 22. Juli 1922 ist die Reichsarbeitsverwaltung ermächtigt, die Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Arbeiter zu regeln.

Auf Grund dieser Ermächtigung erging eine Verordnung vom 2. Jan. 1923 (abgeändert am 22. Dezember 1923) (R. A. Bl. 23 S. 43), die ein allgemeines Beschäftigungsverbot für ausländische Arbeitnehmer vorsieht. Nicht betroffen von diesem Verbote werden die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, die seit dem 1. Jan. 1913 in Deutschland beschäftigt sind oder am 1. Juli 1914 mindestens 1 Jahr beschäftigt waren und nach dem Kriege sogleich an ihre alte Arbeitsstätte zurückgekehrt sind. Ferner sind einzelne Arbeitsstellen für ausländische Arbeitnehmer behördlich freigegeben; die Einstellung in diese freigegebenen Arbeitsstellen ist aber an den Besitz gewisser persönlicher Ausweispapiere (Paß, Legitimationskarte) geknüpft.

c) Die Form des Einzelarbeitsvertrages.

Die Arbeitsverträge in landwirtschaftlichen Betrieben konnten vor dem Inkrafttreten der V. L. A. O. in beliebiger Form geschlossen werden. Bei einheimischen Arbeitern pflegten die Verträge durch mündliche Vereinbarung zu entstehen, bei Wanderarbeitern hatte sich die Schriftform eingebürgert. Sehr beliebt waren in der Praxis die einseitig von den Arbeitnehmern unterschriebenen sogenannten Verpflichtungsscheine, denen aber nicht die Beweiskraft wie den gegenseitig schriftlichen Verträgen innewohnte mangels der sich nicht aus ihnen ergebenden Willensübereinstimmung. Beim Abschluß eines Gesindevertrages wurde noch häufig der sog. Mietstaler gegeben; nach den Vorschriften der altpreuß. Gesindeordnung in den §§ 22 und 23 wurde durch die Hingabe dieses Mietstalers als Zeichen des Vertragsschlusses die Stelle des schriftlichen Vertrages vertreten, den das Allgemeine Landrecht bei Objekten über 50 Taler forderte. Wird heute alter Sitte getreu der Mietstaler gegeben, so ist dieses Rechtsgeschäft lediglich als eine arra confirmatoria, als Bekräftigung des formfrei abgeschlossenen Vertrages anzusehen, die Uebereignung des Mietstalers hat jedoch nicht die Eigenschaft vertragsbegründend zu wirken im Sinne einer arra constitutiva.

Die V. L. A. O. hat die Vertragsform gesetzlich geregelt. Nach § 2 sind in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschl. ihrer Nebenbetriebe, für welche ein Tarifvertrag nicht besteht, Dienstverträge mit mehr als halbjähriger Dauer schriftlich abzuschließen, sofern darin Bezüge nicht barer Art zugesichert sind. Den Dienstverpflichteten ist auf Verlangen eine Vertragsabschrift auszuhändigen. Der Grund zur schriftlichen Festlegung der Verträge mit mehr als einhalbjähriger Dauer mag auf die vielen Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zurückzuführen sein, die dadurch entstanden, daß die genauen Vereinbarungen bei langer Dauer des laufenden Ver-

trages hinsichtlich Höhe und Umfang der Naturalleistungen in Vergessenheit gerieten. Zur Vermeidung dieser Zwistigkeiten und zur Sicherung der Interessen der Parteien schreibt die V. L. A. O. Schriftlichkeit der Verträge vor. Die Vorschrift des § 2 gilt lediglich für die Personen, die im Dienst eines land- oder forstwirtschaftlichen Haupt- oder Nebenbetriebes stehen. Es scheiden alle Arbeitsverträge aus, die mit dem Personal geschlossen werden, das überhaupt nicht oder nicht überwiegend Arbeiten in dem landwirtschaftlichen Betriebe leistet.

Drei Voraussetzungen hat die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform:

1) Für die betr. Haupt- und Nebenbetriebe darf ein Tarifvertrag nicht bestehen,
2) der Dienstvertrag muß für länger als ein halbes Jahr eingegangen sein,
3) in diesen mit mehr als einhalbjähriger Dauer abgeschlossenen Dienstverträgen müssen Bezüge nicht barer Art zugesichert sein.

Die rechtlichen Folgen der Verletzung der durch § 2 V. L. A. O. gesetzlich vorgeschriebenen Form ergeben sich aus den §§ 125 ff. B. G. B., nach denen Verträge nichtig sind, die der vorgeschriebenen Form entbehren. Beide Vertragsparteien sind daher frei und können jederzeit ohne vorherige Kündigung die Arbeit niederlegen oder aufsagen. Dieser durch die Nichtbefolgung der im § 2 V. L. A. O. vorgeschriebenen Schriftform bedingte Rechtszustand ist praktisch für die Beteiligten gefährlich. Es wäre zweckmäßiger, den nicht in der gesetzlichen Form abgeschlossenen Vertrag wenigstens kurzfristig für nicht ungültig zu erklären (vergl. etwa § 566 B. G. B.), um beiden Parteien Gelegenheit zu geben, einen ihre Interessen befriedigenden Ausweg suchen und finden zu können.

### d) Der Inhalt des Einzelarbeitsvertrages.

Die Festsetzung der Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist grundsätzlich Gegenstand freier Uebereinkunft. Bei der Festsetzung der Arbeitsverhältnisse handelt es sich meist um die Vereinbarung über die Art der Dienstleistungen, über Anfang, Beendigung und Kündigung des Arbeitsvertrages, über den Lohn und die Form seiner Berechnung (Akkord oder Tagelohn) und um andere wichtige Bestandteile des Arbeitsvertrages. Es sind in erster Linie somit infolge des Grundsatzes der Freiheit des Arbeitsvertrages für dessen Inhalt die durch Parteiabrede beliebig festgesetzten Arbeitsbedingungen maßgebend. Der Grundsatz der Vertragsfreiheit findet jedoch eine Begrenzung in den durch Reichsgesetz begründeten Beschränkungen. Die Motive zur Gewerbeordnung von 1869 (Sten. B. III Drucks. Nr. 13) bemerken hierzu: „In die Verhältnisse der Arbeitgeber und Arbeiter läßt der Entwurf keine weitere Einmischung der öffentlichen Gewalt zu, als diejenige, welche durch die Fürsorge für Un-

mündige (Sicherung der Lehrlinge gegen Mißbrauch der Gewalt des Lehrherrn und die Sicherung der heranwachsenden Jugend, vorzeitige Ausbeutung ihrer Kräfte in den Fabriken) für einen Nachhilfsunterricht, soweit derselbe erforderlich, für tunlichste Sicherung der Arbeiter gegen die aus der besonderen Beschaffenheit des Gewerbebetriebes oder der Betriebsstätte sich ergebende Gefahr für Leben und Gesundheit, für Klarstellung der Lehr- und Lohnverträge, endlich für Beseitigung von Mißbräuchen bei der Lohnzahlung (Bestimmungen gegen das Trucksystem) erforderlich sind".

Die Bestimmungen über die Beschränkung der Vertragsfreiheit gehören also in erster Linie zumeist dem Arbeiterschutzrecht an; es sind zunächst die dem Schutze der Arbeiterschaft dienenden Vorschriften der Gewerbeordnung oder der sonstigen Reichsgesetze *) zu nennen, ferner die Vorschriften über die Unabdingbarkeit der Tarifverträge zu Ungunsten der Arbeitnehmer, des weiteren die Bestimmungen in den Arbeitsordnungen über die Arbeitszeit, über die Strafen und die Verwendung der Strafgelder — zusammenfassend kann man grundsätzlich sagen, eine Beschränkung der Freiheit des Arbeitsvertrages besteht auf Grund jeder einschlägigen Vorschrift, die das Gesetz selbst als zwingend bezeichnet.

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, daß andererseits der Inhalt des Arbeitsvertrages jederzeit durch Parteiabrede ergänzt werden kann. Maßgebend für die Ergänzung eines inhaltlich unvollständigen Arbeitsvertrages sind die gesetzlichen nicht zwingenden Vorschriften, der in dem betreffenden Bezirk geltende Tarifvertrag, die Arbeitsordnungen und auch die durch Gewohnheitsrecht begründeten Normen. **) Ist die Höhe des Lohnes nicht vereinbart, so kann dieselbe nach § 612 B. G. B. bestimmt werden: „Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen".

### e) Die Beendigung des Einzelarbeitsvertrages.

Das Erlöschen des Arbeitsvertrages kann verschiedene Gründe haben. Es können einmal bestimmte Ereignisse eintreten, die das Dienstverhältnis von selbst erlöschen lassen, zum anderen kann die Beendigung durch den Willen der Parteien, durch die rechtsgeschäftliche Erklärung, den Arbeitsvertrag zu kündigen, herbeigeführt werden.

Nach § 613 B. G. B. hat der Dienstleistung Verpflichtete die Dienste im Zweifel in Person zu leisten. Der Anspruch auf die Dienste ist im Zweifel nicht übertragbar. Stirbt der Arbeitnehmer, so erlischt

*) Haftpflichtgesetz v. 7. 6. 71 § 5, § 45 Abs. 2 Bau U. V. G. § 80 des Kr. V. G.
**) Katz, Lücken im Arbeitsvertrage, Mannheim 1922 S. 145 ff.

das Dienstverhältnis von selbst, eine Verpflichtung zu seiner Fortsetzung besteht nicht für die Erben, jedoch ist es diesen und dem Arbeitgeber unbenommen, den Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung der veränderten Verhältnisse zu erneuern. (Vgl. §§ 675, 673 B.G.B.)

Durch den Tod des Arbeitgebers wird dagegen das Arbeitsverhältnis nicht ohne weiteres beendigt, doch kann nach R. G. 10. 6. 22 N. Z. f. A. 24 Sp. 493 dem Erben des Arbeitgebers nicht unter allen Umständen die Fortsetzung des Arbeitsvertrages zugemutet werden. Wenn auch die Fortsetzung des Arbeitsvertrages mit dem Erben möglich sein sollte, so wird man dennoch vielfach aus Billigkeitsgründen sowohl diesem als auch den Arbeitnehmern die Annahme eines wichtigen Grundes in den veränderten Verhältnissen zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages nicht versagen können. (vgl. auch R. G. 58, 256).

Im Falle des Konkurses des Arbeitgebers kann nach § 22 der Konkursordnung ein in dem Haushalte, Wirtschaftsbetriebe oder Erwerbsgeschäfte des Arbeitgebers angetretenes Dienstverhältnis von jedem Teile gekündigt werden. Die Kündigungsfrist ist, falls nicht eine kürzere Frist bedungen war, die gesetzliche. Kündigt der Konkursverwalter, so ist der andere Teil berechtigt, Ersatz des ihm durch die Dienstaufhebung entstandenen Schadens zu verlangen.

Ist der Arbeitsvertrag zur Zeit der Eröffnung des Konkursverfahrens von dem Arbeitgeber (Gemeinschuldner) und von dem anderen Teile nicht oder nicht vollständig erfüllt, so kann der Konkursverwalter an Stelle des Gemeinschuldners den Vertrag erfüllen und die Erfüllung von dem anderen Teile verlangen.

Der Verwalter muß auf Erfordern des anderen Teiles auch wenn die Erfüllungszeit noch nicht eingetreten ist, demselben ohne Verzug erklären, ob er die Erfüllung verlangen will. Unterläßt er dies, so kann er auf der Erfüllung nicht bestehen (§ 17. K. O.)

Jeder ländliche Arbeitsvertrag endet ohne Rücksicht auf Art und Bemessung der Vergütung mit Ablauf der Zeit, für welche er eingegangen ist, ohne daß eine vorgängige Erklärung oder Kündigung nötig wäre. Der Ablauf der Zeit, für die ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde, ist dann eingetreten, wenn der die Vertragsbeendigung bedingende Zeitpunkt gekommen ist. Dieser Zeitpunkt braucht nicht kalendermäßig festzuliegen, sehr oft bestimmt der Vertragszweck und die Beschaffenheit der Dienste die seitliche Grenze der Dauer eines Arbeitsverhältnisses z. B. die vertragliche Verpflichtung zur Leistung von landwirtschaftlichen Arbeiten „bis zur Beendigung der Kartoffelernte". Die Beendigung der Arbeitsverträge durch Zeitablauf vollzieht sich gänzlich unabhängig von einer Kündigung, es finden alle die Kündigung betreffenden Vorschriften keine Anwendung, vor allem nicht der § 84 des Betriebsrätegesetzes, der eine vorgängige Kündigung zur Voraussetzung hat.

Ist die zeitliche Dauer des Dienstvertrages nicht festgelegt, so endigt der Vertrag durch die Kündigung. Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, sie bedarf, falls vertraglich nichts anderes vereinbart ist, keiner Form. Bei Anfechtung und Nichtigkeit der Kündigung sind die allgemein gültigen Vorschriften über Anfechtbarkeit und Nichtigkeit von Rechtsgeschäften des B. G. B. maßgebend. Demnach wäre in erster Linie eine Kündigung nichtig, die nach § 138 B. G. B. gegen die guten Sitten oder nach § 134 B. G. B. gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, etwa eine Kündigung wegen gewerkschaftlicher oder politischer Betätigung. Da, wie schon gesagt, die Kündigung ein einseitiges empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft ist, so wird sie nach § 130 B. G. B. wirksam, wenn sie dem anderen Teile zugeht.

Der Gesetzgeber regelt zwei besondere Arten der Kündigung, die ordentliche und die außerordentliche Kündigung.

Die Vorschriften über die Kündigung finden wir in §§ 621 ff. B. G. B. Die Zulässigkeit der Kündigung richtet sich nach der Bemessung der Vergütung. Ist die Vergütung nach Tagen bemessen, so ist die Kündigung an jedem Tage für den folgenden zulässig. Ist die Vergütung nach Wochen bemessen, so ist die Kündigung nur für den Schluß einer Kalenderwoche zulässig: sie hat spätestens am ersten Werktage der Woche zu erfolgen. Ist die Vergütung nach Monaten bemessen, so ist die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zulässig; sie hat spätestens am 15. des Monats zu erfolgen. Ist die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen, so ist die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendervierteljahres und nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zulässig.

Da in landwirtschaftlichen Betrieben meistens verschiedenartiger Lohn (Bar- und Naturallohn) gewährt wird, und der lohnmessende laufende Zeitabschnitt für die verschiedenen Lohnbestandteile nicht einheitlich festgelegt ist, so können leicht über die Zuläßigkeit der Kündigung Streitigkeiten entstehen. Zweckmäßigerweise wird man bei der Regelung dieser Unstimmigkeiten davon ausgehen, daß der Geldlohn entscheidend ist. Gibt jedoch ein vereinbarter Sachlohn dem Dienstverhältnis ein typisches Gepräge (ein Jahresdeputat läßt auf einen Jahresdienstvertrag schließen) so wird sich die Kündigungsfrist nach der Bemessung des Sachlohnes richten, ist die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen, — es ist Akkordlohn vereinbart — so kann der Arbeitsvertrag jederzeit gekündigt werden; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von 2 Wochen einzuhalten. *) Eine Besonderheit über die Zulässigkeit der Kündigung finden wir im Betriebsrätegesetz:

*) Gew. u. Kaufm. Ger. Bd. 15, S. 83

Nach § 96 bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes einer Betriebsvertretung der Zustimmung der Betriebsvertretung. Die Zustimmung ist nicht erforderlich:

1. Bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle auferlegten Verpflichtung beruhen;
2. Bei Entlassungen, die durch Stillegung des Betriebes erforderlich sind;
3. bei fristlosen Kündigungen aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt. Im Falle des Abs. 2 Ziffer 3 ist der Einspruch nach Maßgabe des § 84 Abs. 2 und des § 86 Abs. 2 statthaft.
   Wird eine fristlose Kündigung (Abs. 2 Ziffer 3 durch rechtskräftiges gerichtliches Urteil oder durch Entscheidung des Schlichtungsausschusses für ungerechtfertigt erklärt, so gilt die Kündigung als vom Arbeitgeber zurückgenommen. § 89 findet entsprechende Anwendung.

Nach bürgerlichem Recht können Dienstverträge fristlos und zu beliebigen Terminen gelöst werden, falls ein „wichtiger Grund" vorliegt. Eine Definition des wichtigen Grundes gibt das Gesetz im Gegensatz zu den früher geltenden Gesindeordnungen nicht, die ausführliche Beispiele für derartige Gründe bringen. Staudinger legt den Begriff des wichtigen Grundes dahin aus, daß darunter zu verstehen ist, „jeder Umstand, mit Rücksicht auf den dem einen oder dem einen oder anderen Teil die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht wohl mehr zugemutet werden kann".*) Diese Auslegung hat der § 16 der V. L. A. O. übernommen. Der die fristlose Kündigung rechtfertigende wichtige Grund kann sowohl in der Person des Kündigenden selbst als auch des anderen Vertragsteiles liegen, er kann durch Umstände bedingt sein, die rein objektiver Natur sind und außerhalb der Vertragsparteien liegen. Abs. 2 des § 16 V. L. A. O. führt Beispiele für die Anwendung auf. Da diese Normen zwingendes Recht sind, so ist den Parteien die Berechtigung versagt, das Recht zur fristlosen Kündigung zu erweitern oder zu beschränken. Nach § 16 Abs. 2 der V. L. A. O. sind wichtige Gründe insbesondere Tätlichkeiten, grobe Beleidigungen, unsittliche Zumutungen im Arbeitsverhältnis, beharrliche Verweigerung oder grobe Vernachlässigung der Dienstleistungen, wiederholt unpünktliche Lohnzahlungen, anhaltend schlechte Kost und gesundheitsschädliche Wohnung. Politische und gewerkschaftliche Betätigung ist kein Entlassungsgrund. Rechtfertigt die politische und

*) „Wichtige Gründe" in der Rechtsprechung des Reichsgerichts:
R. G. 6. 5. 04, III 470/03 — R. G. 24. 3. 05 III 05/8
R. G. 1. 11. 04 III 399/03 — R. G. 38, 116
R. G. 10. 1. 08 III 239/07.

gewerkschaftliche Betätigung eines Arbeitnehmers nicht die Annahme eines wichtigen Grundes, so bleibt es dem Arbeitgeber dennoch unbenommen, durch eine ordentliche Kündigung die Entlassung des die gewerkschaftliche oder politische Betätigung ausübenden Dienstverpflichteten zu bewerkstelligen. Da nach § 4 des Betriebsrätegesetzes in solchen Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschl. ihrer Nebenbetriebe, in denen mindestens 20 ständige Arbeiter beschäftigt sind, ein Betriebsrat zu errichten ist, so ist nach § 84 des Betriebsrätegesetzes in diesen Betrieben der Einspruch des Arbeitnehmers gegen die Kündigung möglich: „Arbeitnehmer können im Falle der Kündigung seitens des Arbeitgebers binnen 5 Tagen nach der Kündigung Einspruch erheben, indem sie den Arbeiter- oder Angestelltenrat anrufen:

1) wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbande erfolgt ist,

2) wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist;

3) wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte zu verrichten;

4) wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt.

Erfolgt die Kündigung fristlos aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, so kann der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorliegt".

Die gegenseitigen Ansprüche nach Beendigung des Dienstverhältnisses regelt zunächst das B. G. B. in den § 628 ff.

Wird nach dem Beginne der Dienstleistung das Dienstverhältnis wegen eines vorliegenden wichtigen Grundes gekündigt, so kann der Verpflichtete einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil der Vergütung verlangen. Kündigt er ohne durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles dazu veranlaßt zu sein, oder veranlaßt er durch sein vertragswidriges Verhalten die Kündigung des anderen Teiles, so steht ihm ein Anspruch auf die Vergütung insoweit nicht zu, als seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den anderen Teil kein Interesse haben. Ist die Vergütung für eine spätere Zeit im voraus entrichtet, so hat der Verpflichtete sie nach Maßgabe des § 347 B. G. B., oder, wenn die Kündigung wegen eines Umstandes erfolgt, den er nicht zu vertreten hat, nach den Vorschriften über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung, zurückzuerstatten — wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlaßt, so ist dieser zum Ersatze des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet.

Des weiteren hat der Dienstberechtigte dem Verpflichteten nach der Kündigung eines dauernden Dienstverhältnisses auf Verlangen eine angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Dienstverhältnisses zu gewähren. Diese zwingende Vorschrift findet auch dann entsprechende Anwendung, wenn der Arbeitsvertrag ohne eine vorgängige Kündigung, etwa durch Ablauf der Zeit, für welche er eingegangen ist, demnächst sein Ende finden wird. — Der Verpflichtete kann ferner vor der Beendigung des Dienstverhältnisses von dem anderen Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken. Wird das Verlangen nicht ausdrücklich gestellt, so hat die Erstreckung zu unterbleiben. (R. G. J. W. 97, 350).

Werden in dem Zeugnis wissentlich unwahre Angaben gemacht, so kann der Dienstberechtigte unter Umständen einem späteren Arbeitgeber des Verpflichteten zum Schadenersatze verpflichtet sein. (R. G. J. W. 05, 369).

Nach § 17 der V. L. A. O. steht Dienstverpflichteten mit eigenem Hausstand bei vorzeitiger, unverschuldeter Auflösung des Dienstvertrages für sich oder ihre Familie die Benutzung der vom Arbeitgeber gewährten Wohnung bis zu drei Wochen nach Vertragsende ohne Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht ohnhin vorher abläuft. - Hat jedoch der Dienstverpflichtete die vorzeitige Beendigung des Vertrages verschuldet, so steht ihm die Benutzung nur bis zu zwei Wochen gegen Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht vorher abläuft, oder sofern ihm nicht eine andere angemessene Unterkunft zur Verfügung gestellt wird. Des weiteren bestimmt § 18 der V.L.A.O., daß bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstverpflichteten von dem ihm vom Arbeitgeber gewährten Lande die Früchte in einem seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Anteil unter Zugrundelegung des Durchschnittsertrages der Fläche zustehen sollen. Bei Streitfällen soll der Schlichtungsausschuß entscheiden.

### 2. Der Tarifvertrag.

Die Festsetzung der Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kann des weiteren durch Tarifverträge erfolgen. In landwirtschaftlichen Betrieben war es bis zum Ausbruch der Revolution im Jahre 1918 im allgemeinen nicht üblich, die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge festzusetzen. Nachdem durch die gewerkschaftliche Bewegung auf dem Lande sich allenthalben Arbeiter-Organisationen gebildet und auch die Arbeitgeber sich zur Wahrung ihrer Interessen in Verbänden zusammengeschlossen haben, werden immer mehr die ländlichen Arbeitsverhältnisse durch Tarifverträge eingehend geregelt. Dem hat auch die V. L. A. O. in § 2 und in ihrem Schlußsatz Rechnung getragen.

Der Tarifvertrag findet seine gesetzliche Regelung in der Verordnung des Reichsarbeitsamtes vom 23. Dezember 1918 (R. G. Bl.

1456). Im § 1 dieser Verordnung finden wir eine Begriffsbestimmung des Tarifvertrages: Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt (Tarifvertrag), so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen in so weit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Abweichende Vereinbarung sind jedoch wirksam, soweit sie im Tarifvertrage grundsätzlich zugelassen sind oder soweit sie eine Aenderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitsnehmers enthalten und im Tarifvertrag nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages.

Beteiligte Personen im Sinne des Abs. 1 sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vertragsparteien des Tarifvertrages oder Mitglieder der vertragschließenden Vereinigungen sind oder bei Abschluß des Arbeitsvertrages gewesen sind oder die den Arbeitsvertrag unter Berufung auf den Tarifvertrag abgeschlossen haben.

Wir ersehen aus dieser Bestimmung, daß der Inhalt des Tarifvertrages sich nicht auf die Festsetzung der Höhe des Arbeitslohnes beschränkt, sondern daß sich Tarifverträge darüber hinaus mit allen Bedingungen, die Gegenstand eines Arbeitsvertrages sein können, beschäftigen können, so mit der Regelung der Arbeitszeit, mit dem den Arbeitnehmern zustehenden Urlaub u. a. m. Demnach trägt die Bezeichnung des Tarifvertrages als „Arbeitsnormenvertrag" wie Sinzheimer es vorschlägt, dem Wesen des Tarifvertrages in hohem Maße Rechnung.

Die rechtliche Natur des Tarifvertrages ist umstritten; er ist an sich kein Arbeitsvertrag, da durch ihn die Bestimmungen über einen in der Zukunft liegenden Abschluß eines Arbeitsvertrages erst festgelegt werden. Wölbing: (Akkordvertrag und Tarifvertrag 1908, S. 315) führt aus, daß der Tarifvertrag den Verträgen zu Gunsten Dritter sehr nahe steht. *) Kaskel (Arbeitsrecht 1925 S. 15) legt dar, daß der Tarifvertrag juristisch kein einheitliches Geschäft ist, sondern sich aus zwei verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt. Der „normative Teil", die „Tarifsatzung" enthält die Gesamtheit derjenigen Bestimmungen des Tarifvertrages, die fähig sind, in Einzelarbeitsverträge inhaltlich überzugehen. Es sind lediglich Normen für den Abschluß eines künftigen Arbeitsvertrages, durch die niemand berechtigt oder verpflichtet wird.

Der „obligatorische, verpflichtende Teil" des Tarifvertrages enthält dagegen die Verpflichtung, welche die Tarifparteien gegenseitig eingehen und deren Erfüllung sie wechselseitig versprechen. In erster Linie nennt Kaskel die Friedenspflicht, d. h. in dem Tarifvertrag

*) vgl. hierzu auch Zeitler, Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages, München 1908.

werden für begrenzte Zeit die Bedingungen festgesetzt, unter denen von beiden Seiten Frieden gehalten werden soll und durch die den beteiligten Verbänden verboten wird, während der Dauer des Tarifvertrages einen Arbeitskampf über tariflich festgelegte Fragen zu beginnen, um über den Tarifvertrag hinausgehende Vorteile zu erlangen.

Der „obligatorische Teil" des Tarifvertrages enthält daher einen schuldrechtlichen Vertrag, der zwar nicht im B. G. B. geregelt ist, jedoch nach dessen allgemeinen Bestimmungen über Geschäftsfähigkeit, Vollmacht, Vertrag usw. zu beurteilen ist. *) Vertragsparteien als solche sind bei den Tarifverträgen auf Seite der Arbeiter meistens die Gewerkschaften oder sonstige Organisationen, auf der Gegenseite die Arbeitgeberverbände. Im Gegensatz zu dieser herrschenden Auffassung der Verbandstheorie sagt die Vertretungstheorie, daß die Parteien des Tarifvertrages, die durch die Verbände vertretenen Mitgliedern seien; doch wird diese in der Neuzeit kaum mehr vertreten.

Die Bedeutung des Tarifvertrages liegt vor allen Dingen in seiner Unabdingbarkeit, d. h. der Tarifvertrag bindet die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer derart, daß eine Abweichung vom Inhalt des Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrage ausgeschlossen ist. (Vgl. oben § 1 der Tarifverordnung). Die Unabdingbarkeit erstreckt sich jedoch nicht auf die Vereinbarungen, die eine Aenderung der Arbeitsbedingung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten und im Tarifvertrage nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. Durch die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit kann der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrages über die Beteiligten hinaus auf sämtliche Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den vertragschließenden Verbänden nicht angehören, erweitert werden, d. h. diese „Außenseiter" werden innerhalb des Geltungsbereiches des Tarifvertrages für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter ihn fallen, mit Zwang an seine Bestimmung gebunden. Nach § 2 der Verordnung über Tarifverträge kann nämlich das Reichsarbeitsamt Tarifverträge, die für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Berufskreises in dem Tarifgebiet überwiegende Bedeutung erlangt haben, für allgemein verbindlich erklären. Sie sind dann innerhalb ihres räumlichen Geltungsbereiches für Arbeitsverträge, die nach der Art der Arbeit unter den Tarifvertrag fallen, auch dann verbindlich im Sinne des § 1, wenn der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer oder beide an dem Tarifvertrage nicht beteiligt sind.

Fällt ein Arbeitsvertrag unter mehrere allgemein verbindliche Tarifverträge, so ist im Streitfall, vorbehaltlich einer abweichenden Bestimmung des Reichsarbeitsamtes, derjenige von ihnen maßgebend, der für die größte Zahl von Arbeitsverträgen in dem Betrieb oder der Betriebsabteilung Bestimmungen enthält.

*) R. G. Z. 65, S. 117.

Zuständig zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen war bislang das Reichsarbeitsamt, durch Verordnung des Reichsarbeitsministers vom 6. Januar 1922 wurde die Befugnis zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Reichsarbeitsverwaltung, Tarifabteilung, übertragen.

Handelt eine Partei einer tariflich festgelegten Verpflichtung zuwider, so kann die Einhaltung des Tarifvertrages nur von den beteiligten Parteien, den Vertragschließenden Verbänden als solchen, gegenseitig verlangt werden. Nach R. G. Z. 73, S. 92 ff. können aber auch die einzelnen Mitglieder der Verbände ihre Rechte selbständig geltend machen, falls durch den Tarifvertrag gemäß § 328 B. G. B. die Mitglieder der Verbände unmittelbar das Recht auf die Leistung erwerben; so kann ein Arbeitgeber im Falle des Kontraktbruches von dem Verband, welchem die kontraktbrüchigen Arbeiter angehören, verlangen, daß er seine Mitglieder zur Befolgung des Vertrages anhalte oder aus dem Verbande ausschließe; nicht aber kann der unmittelbar berechtigte Dritte die Einhaltung des Tarifvertrages von den einzelnen Mitgliedern der Gegenpartei verlangen.

Nach § 326 B. G. B. kann der tariftreue dem tarifbrüchigen Teil eine angemessene Frist zur Bewirkung der Leistung stellen mit der Erklärung, daß er die Annahme der Leistung mit dem Ablaufe der Frist ablehne. Ist die Frist verstrichen, so kann der tariftreue Teil von dem Tarifvertrage zurücktreten oder Schadenersatz wegen Nichterfüllung verlangen. Auch kann nach § 320 B. G. B. der tariftreue Teil die ihm obliegende Leistung bis zur Bewirkung der tariflich ausbedungenen Gegenleistung verweigern, es sei denn, daß er zur Vorleistung verpflichtet ist.

---

### 3. Die Arbeitsordnung in landwirtschaftlichen Betrieben.

Im Gegensatz zu dem Tarifvertrag hat die Arbeitsordnung eine Regelung schon in der Reichsgesetzgebung der Vorkriegsjahre erfahren. Die §§ 134 a ff. der Gewerbeordnung, die sich mit dem Erlaß von Arbeitsordnungen befassen, beruhen auf dem Arbeiterschutzgesetz vom 1. Juni 1891 und sind am 1. April 1892 in Kraft getreten. Allerdings bestand der Zwang zum Erlaß einer Arbeitsordnung nur in gewerblichen Betrieben. Die V. L. A. O. verlangt nunmehr die Einführung einer Arbeitsordnung für alle landwirtschaftlichen Betriebe, in denen ein Betriebsrat besteht.

Ueber den Zweck und die Bedeutung einer Arbeitsordnung führen die Motive zur Gewerbeordnung Drucks. Nr. 4 Anl. Bd. I 21 f wie folgt aus: „Die Arbeits- oder Fabrikordnung, deren Erlaß für die größten gewerblichen Anlagen, namentlich für die gutgeleiteten unter ihnen, schon jetzt als Regel angesehen werden kann, verfolgt einen doppelten Zweck. Sie stellt ein für alle Mal diejenigen Bedingungen

auf, welche der Arbeitgeber den bei ihm Beschäftigung suchenden Arbeitern anbietet, und denen sich daher jeder Arbeiter, der in die Beschäftigung eintreten will, unterwerfen muß. Sie erleichtert damit den Abschluß des Arbeitsvertrages mit jedem einzelnen Arbeiter. Daneben enthält sie die Vorschriften, die zur Aufrechterhaltung der technischen und wirtschaftlichen Ordnung des Betriebes dienen sollen, und sichert ihre Befolgung durch Strafbestimmungen, denen sich der Arbeiter durch Eingehung des Arbeitsverhältnisses unterwirft. Die gesetzliche Regelung des Erlasses der Arbeitsordnung findet ihre Rechtfertigung in der Erwägung, daß eine bestimmte und klare Kundgebung der Bedingungen des Arbeitsvertrages, aus der jeder Arbeiter sich über seine Rechte und Pflichten zu jeder Zeit unterrichten kann, die zahlreichen Streitigkeiten, die erfahrungsgemäß aus der Unvollständigkeit und Unklarheit der Arbeitsverträge entstehen, abschneidet und somit zur Erhaltung eines friedlichen Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beizutragen geeignet ist."

Über die rechtliche Natur der Arbeitsordnung herrscht lebhafter Streit. Sinzheimer, der korporative Arbeitsnormenvertrag I 19 sieht in der vom Arbeitgeber erlassenen Arbeitsordnung „die generelle Ausübung der ihm durch den Vertrag verliehenen absoluten Rechte" — „die einseitige Bestimmung des durch den Vertrag unbestimmt gelassenen Vertragsinhalts". Nach der Vertragstheorie (Landmann-Rohmer Anm. I zu § 134a der Gewerbeordnung) ist die vom Arbeitgeber erlassene Arbeitsordnung als eine Vertragsofferte aufzufassen, die vom Arbeitnehmer bei dessen Eintritt in die Beschäftigung ausdrücklich oder stillschweigend angenommen wird. Dieser Theorie steht der Abs. 3 des § 134a der Gewerbeordnung entgegen, nach dem die Arbeitsordnung ohne Zustimmung des Arbeiters mit Wirkung für ihn abgeändert werden kann. Nach der Erlaßtheorie (Rehm, Hirths Annalen Bd. 27 S. 132 ff., Oertmann in der Festgabe für Hübler Berlin 1905) ist die Arbeitsordnung nicht als ein Vertragsentwurf, sondern als ein Gesetz im materiellen Sinne des Wortes aufzufassen, dessen Rechtsverbindlichkeit für den Arbeitnehmer bislang in dem einseitigen Erlaß der Arbeitsordnung seitens des Arbeitgebers begründet war. — Das Betriebsrätegesetz brachte durch seinen § 104 die einschneidende Neuerung, daß die Arbeitsordnung nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber erlassen werden kann, sondern von diesem mit dem Betriebsrat vereinbart werden muß. Hierauf fußt die herrschende hauptsächlich von Kaskel vertretene Auffassung über die rechtliche Natur der Arbeitsordnung als einer Norm des objekitven Arbeitsvertragsrechtes: „Wie im Staate bei Einführung des Knstitutionalismus der absolute Herrscher, der die Gesetze bisher einseitig erläßt, durch die Mitwirkung des Parlamentes beschränkt wird, so ist nunmehr der Arbeitgeber als Betriebsherrscher bei Erlaß des Betriebsgesetzes an die Mitwirkung des Betriebsparlamentes gebunden. Die Arbeitsordnung ist daher ebenso wie der normative Teil des Tarifvertrages eine Rechtsquelle, eine Norm des objektiven Arbeitsvertragsrechts." (Kaskel S. 22).

Die Feststellung des Inhaltes der Arbeitsordnung erfolgt im Wege der Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Letzterer hat nach § 66 Ziff. 5 des Betriebsrätegesetzes die Aufgabe, für die Arbeitnehmer gemeinsame Dienstvorschriften und Aenderungen derselben im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 75 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Soll demgemäß eine Arbeitsordnung vereinbart werden, so hat der Arbeitgeber den Entwurf, soweit die Bestimmungen nicht auf Tarifvertrag beruhen, dem Betriebsrat vorzulegen. Kommt über den Entwurf keine Einigung zustande, so können beide Teile den Schlichtungsausschuß anrufen, der eine bindende Entscheidung trifft. Die Verbindlichkeit erstreckt sich nicht auf die Dauer der Arbeitszeit. — Entsprechend ist bei Aenderungen der Dienstvorschrift zu verfahren. (§ 75 B. R. G.)

Der Inhalt der Arbeitsordnung ist teils obligatorisch teils fakultativ. Zu letzteren gehören in erster Linie die Vorschriften, die Ordnung im Betriebe aufrechterhalten und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betriebe insbesondere während der Arbeitszeit regeln.

Im Gegensatz zu der im § 134 der Gewerbeordnung geregelten Arbeitsordnung für gewerbliche Betriebe ist der gesetzlich festgelegte Inhalt der ländlichen Arbeitsordnung sehr eng beschränkt. Der § 13 der V. L. A. O. spricht nur von den Bestimmungen über die Arbeitszeit, über etwaige Strafen und über die Verwendung der Strafgelder. — Nach § 80 Abs. 2 B. R. G. ist eine Festsetzung von Strafen nur für die dem § 134 b der Gewerbeordnung unterstehenden Betriebe ausgesprochen. Ob man diese Bestimmung ohne weiteres auf die ländliche Arbeitsordnung entsprechend anwenden kann, ist sehr zweifelhaft. Unbestreitbar können in einem landwirtschaftlichen Betriebe Strafen nur verhängt werden, wenn einschlägige Vorschriften hierüber in der Arbeitsordnung niedergelegt sind. Zudem folgt zwingend aus dem Wortlaut des § 13 Satz 2 der V. L. A. O., daß eine Verhängung von Geldstrafen nur zulässig ist, wenn auch die Verwendung dieser Gelder in der Arbeitsordnung geregelt ist. — Die rechtliche Natur der Strafgelder ist in der Literatur heftig umstritten; mit Koehne (die Arbeitsordnung im deutschen Gewerberecht S. 143) wird man der Ansicht sein müssen, daß die Verwirkung der Strafgelder eine Konventionalstrafe ist, die den Bestimmungen des B. G. B. in den §§ 340 bis 342 unterliegt und deren Höhe durch § 138 B. G. B. beschränkt werden kann. — Nach Maßgabe der Bestimmungen der Arbeitsordnung kann die einzelne Strafe von dem Arbeitgeber verhängt und die verwirkte Strafe von ihm eingezogen werden. In der Praxis geschieht dies meistens durch Abzug der Strafgelder vom Arbeitslohn. Im § 13 Satz 2 der V. L. A. O. wird ausdrücklich festgelegt, daß die Gelder nur zum Besten der betriebszugehörigen Arbeiter verwandt werden dürfen. Kommen die Gelder einer Betriebswohlfahrtseinrichtung zugute, so hat nach § 66 Nr. 9 des Betriebsrätegesetzes an deren Verwaltung der Betriebsrat mitzuwirken.

Zur Erleichterung des Erlasses von Arbeitsordnungen sind Normalarbeitsordnungen ausgearbeitet und veröffentlicht worden. Be-

sonders beachtenswert sind die Richtlinien für Arbeitsordnungen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, aufgestellt von der Reichsarbeitsgemeinschaft land- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeber — Arbeitnehmervereinigungen am 18. Januar 1921: (Vergl. Hahne, Landarbeitsrecht S. 16, 17).

I. Arbeitsordnungen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben haben im wesentlichen den Zweck, Lücken in den Tarifverträgen auszufüllen und erstrecken sich zweckmäßig nur auf solche Bestimmungen, deren tarifvertragliche Regelung nicht möglich ist, die jedoch zur Vermeidung von Streitigkeiten innerhalb der einzelnen Betriebe erforderlich erscheinen.

II. Auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen empfiehlt die Reichsarbeitsgemeinschaft der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen den ihr angeschlossenen Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezw. deren Unterverbänden, ohne deren Selbständigkeit antasten zu wollen, in den Tarifgemeinschaften, Arbeitsordnungen nach nachstehenden Gesichtspunkten zu vereinbaren oder diese Richtlinien an die in Frage kommenden land- und forstwirtschaftlichen Betriebe (mit mindestens 20 ständig beschäftigten Arbeitnehmern) und deren Betriebsvertretungen zum Zwecke der Vereinbarung von Arbeitsordnungen innerhalb der einzelnen Betriebe weiterzuleiten.

III. Als Grundsätze gelten:

1. Daß tarifvertragliche Bestimmungen entgegenstehenden Bestimmungen der Arbeitsordnungen vorgehen;
2. daß Arbeitsordnungen für Beamte und Angestellte keine Gültigkeit haben;
3. daß es unzweckmäßig ist, einzelne gesetzliche Vorschriften zur Regelung des Arbeitsverhältnisses aus der vorläufigen Landarbeitsordnung, dem bürgerlichen Gesetzbuch, dem Betriebsrätegesetz usw. sowie einzelne tarifvertragliche Bestimmungen in die Arbeitsordnungen aufzunehmen. Eine lückenhafte Wiedergabe etwaiger Vorschriften und Bestimmungen in den Arbeitsordnungen könnte den Anschein erwecken, als ob die übrigen in Frage kommenden Gesetzesvorschriften und Tarifbestimmungen außer Kraft gesetzt seien;
4. daß gesetzliche Vorschriften über den Inhalt der Arbeitsordnungen nur in dem § 13 Satz 2 der vorläufigen Landarbeitsordnung gegeben sind.

IV. Als Bestimmungen, die in Arbeitsordnungen für land- und forstwirtschaftliche Betriebe aufgenommen werden müssen, kommen nur solche in Betracht, die sich a) auf die Arbeitszeit, b) auf etwaige Strafen erstrecken.

Zu a): Hier ist nicht nur die genaue Arbeitszeit in den einzelnen Perioden anzugeben, sondern für jede Periode der Beginn und das Ende der Arbeitszeit, sowie der Beginn und das Ende der Pausen. Am leichtesten dürfte diese Übersicht in Form von Tabellen zu geben sein, wobei auch die einzelnen Arbeiterkategorien berücksichtigt werden können. Die Bestimmungen über die möglichen Abweichungen in der Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der für die einzelnen Perioden festgesetzten Gesamtarbeitszeit sind hier aufzunehmen.

Zu b): Es ist zu sagen, ob und aus welchem Anlaß Strafen festgesetzt sind, und wie die Strafgelder zum Besten der Arbeiter des Betriebes verwandt werden. Sind keine Strafen festgesetzt, so ist dieses in der Arbeitsordnung zum Ausdruck zu bringen.

V. Außerdem empfiehlt die Reichsarbeitsgemeinschaft land- und forstwirtschaftlicher Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen, falls keine tarifliche Regelung besteht, Angaben,

1. wann die Lohnperiode beginnt und wann sie endigt;
2. an welchem Tage die Auszahlung erfolgt;
3. ob dem Arbeiter bei der Auszahlung ein sehr empfehlenswerter schriftlicher Beleg (Lohnzettel, Lohnbeutel oder Lohnbuch) ausgehändigt wird oder ob die Verrechnung mündlich erfolgt;
4. über die Abzüge (Beiträge zur Arbeiterversicherung, Steuerabzug vom Arbeitslohn, Vorschüsse und sonstiges);
5. über etwaige Einsprüche (Frist und Form) gegen die Lohnberechnung und die Auszahlung;
6. über die Berechnung und Bezahlung des Akkordlohnes;
7. über etwaige Wohlfahrtseinrichtungen;
8. über Verhalten bei etwaiger Beurlaubung und bei Dienstversäumnis (Krankheit usw.).

---

# III. Hauptteil.

## Der landwirtschaftliche Arbeitslohn.

Die in der Landwirtschaft üblichen Löhne sind in der Form der Bemessung sowie namentlich hinsichtlich der Art der Vergütung überaus mannigfaltig. Als Maß des Lohnes kommt vor allem der Zeit- und Akkordlohn in Frage, sodann auch die Gewinnbeteiligung, die aber niemals eine ausschließliche Vergütung der Landarbeit bildet. Die Vergütung für die Dienstleistung als solche ist entweder der Geld- (Barlohn) oder der Naturallohn.

### 1.) Der Barlohn.

Der Barlohn als feste Vergütung sichert dem Arbeitnehmer eine von vornherein bestimmte, oder doch wenigstens leicht berechenbare

Einnahme. In früheren Arbeitsverträgen war häufig nur die Höhe des jährlichen Barlohnes bestimmt ohne weitere Angaben, in welchen Zeitabschnitten die Auszahlungen des verdienten Lohnes zu erfolgen hatten. In Streitfällen haben die Gerichte oft auf Grund des § 614 B. G. B. dahin entschieden, daß die Vergütung erst nach Leistung der Dienste zu erfolgen hatte. Im Interesse einer geordneten Haushaltsführung des Arbeitnehmers liegt es jedoch, wenn er seinen verdienten Barlohn in regelmäßigen, kurzen Fristen ausbezahlt bekommt. Der Grundsatz des § 614 B. G. B., nach dem die Vergütung erst nach Leistung der Dienste entrichtet zu werden braucht, wird durch den § 6 der V. L. A. O. durchbrochen. Dispositiv wird hier festgelegt, daß der Barlohn in der Regel wöchentlich zu zahlen ist. Bei Güterbeamten und anderen Personen, die landwirtschaftliche Dienste höherer Art leisten, ist eine Abweichung von der Regel des § 6 V. L. A. O. wohl stets üblich, besonders schon deshalb, weil in deren Ausstellungsverträgen meistens mehr von „Gehältern" als „Löhnen" die Rede ist und für deren Auszahlung längere Fristen vertraglich ausbedungen werden.

Haben wir im vorstehenden die Zeit der Lohnzahlung, d. h. den Zeitpunkt bestimmt, an dem der Dienstherr zur Zahlung des verdienten Lohnes an den Dienstverpflichtungen angehalten ist, so müssen wir nunmehr in eine Prüfung der Frage eintreten, an welcher Stelle der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Auszahlung des Lohnes nachzukommen hat.

Grundsätzlich gilt in erster Linie Vertragsfreiheit, d. h. die Parteien können durch Vereinbarung im Arbeitsvertrage den Ort, an dem der fällige Lohn auszubezahlen ist, selbst bestimmen*). Mangels einer dahingehenden Feststellung im Arbeitsvertrage kommen Grundsätze gewohnheitsrechtlicher und gesetzlicher Art in Betracht. In der Praxis haben es die Betriebsverhältnisse mit sich gebracht, daß der Lohn an einer vom Dienstherrn bestimmten Stelle in Empfang zu nehmen ist, d. h. die Lohnschuld ist eine Holschuld. Ist eine solche Vereinbarung nicht getroffen, so hat nach § 270 B. G. B. der Arbeitgeber im Zweifel eine Geldschuld auf seine Gefahr und seine Kosten dem Arbeitnehmer an dessen Wohnsitz zu übermitteln. Dieses trifft namentlich dann zu wenn der Arbeitgeber vertragswidrig das Dienstverhältnis gelöst hat.

Der Lohn ist grundsätzlich nur dem Arbeitnehmer persönlich auszubezahlen. Da die Vorschriften der Gewerbeordnung über die Lohnzahlung für die landwirtschaftlichen Arbeiter nicht anwendbar sind und die V. L. A. O. diese Fragen nicht regelt, so kommen die Vorschriften des B. G. B. zur Anwendung. Zunächst sei hier darauf verwiesen, daß nach §§ 1367, 1365 B. G. B. das von der Frau durch ihre Arbeit Erworbene Vorbehaltsgut wird, auf das sich nicht die Verwaltung und Nutznießung des Mannes erstreckt. Ferner muß in diesem Zusammenhang nach § 113 B. G. B. erwähnt werden. Nach § 107 B. G. B. bedarf

*) Vergl. aber die Einschränkung dieses Grundsatzes in § 115a der Gewerbeordnung und im § 46 der Seem.-O.

der Minderjährige zur Empfangnahme des Lohnes der Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters, weil er ja hierdurch „nicht lediglich einen rechtlichen Vorteil erlangt". Ist jedoch nach § 113 der Minderjährige durch seinen gesetzlichen Vertreter ermächtigt in Dienst oder Arbeit zu treten, so ist der Minderjährige für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt rechtsfähig, welche die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die „Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen". Der Arbeitgeber hätte demnach dem Minderjährigen auf dessen selbständiges Einfordern diesem den ihm zustehenden Lohn auszubezahlen.

Nach § 10 der V. L. A. O. dürfen Lohneinbehaltungen zur Sicherung des Schadenersatzes bei widerrechtlicher Lösung des Vertrages ein Viertel des fälligen Barlohnes der einzelnen Lohnzahlung und im Gesamtbetrage die Höhe des fünfzehnfachen Ortslohnes im Sinne der Reichsversicherungsordnung nicht übersteigen. Die V. L. A. O. trifft hier eine in einer Nachbildung des § 119a der Gewerbeordnung nach Inhalt und Tragweite im Hinblick auf die Sicherstellung des verdienten Lohnes für den Arbeitnehmer bedeutsame Bestimmung. Die V. L. A. O. regelt hier die sogenannte Einbehaltungsabrede, das vertraglich ausbedungene Recht zur Einbehaltung des Lohnes zum Zwecke der Sicherung des Schadenersatzes oder einer Vertragsstrafe wegen Vertragsbruches des Arbeitnehmers.

Die Einbehaltung des Lohnes ist rechtlich sehr verschieden von den anderen gesetzlich zulässigen Formen der Lohnkürzung. Es ist daher angebracht, diese vielfach üblichen Fälle der Lohnkürzung einer kurzen vorgängigen Besprechung zu unterziehen.

Die Aufrechnung des Arbeitgebers gegenüber der Lohnforderung des Arbeitnehmers mit einer Gegenforderung ist durch § 394 B. G. B. in Verbindung mit § 850 Nr. I Z. P. O. und dem Lohnbeschlagnahmegesetz vom 21. 6. 1869 (in der Fassung der Novelle vom 23. 12. 1921) geregelt. Hiernach ist eine Aufrechnung des Dienstherrn mit einer Forderung gegen den Lohnanspruch des Dienstverpflichteten nur zulässig, soweit eine Lohnforderung pfändbar ist. Eine Aufrechnung gegen den unpfändbaren Teil des Lohnes seitens des Arbeitgebers ist ungesetzlich und rechtsunwirksam.*) Besonders beachtenswert ist die Entscheidung des Reichsgerichts in Zivilsachen Bd. 85 S. 116 ff., die ausführt, daß dem Ausführungsverbote des § 394 B. G. B. gegenüber die Einrede der Arglist durchschlage, falls die zu tilgende Gläubigerforderung sich auf eine vorsätzlich unerlaubte Handlung des Dienstverpflichteten gründe, die dieser im Rahmen eben des Dienstverhältnisses begangen

*) Für das Gesinde in Preußen galt jedoch bislang das Aufrechnungsverbot des § 394 B. G. B. nicht, da das preuß. Ausführungsgesetz zum B. G. B. bestimmte: „Der Dienstberechtigte kann seinen Entschädigungsanspruch wegen Verletzung der dem Gesinde aus dem Dienstverhältnis obliegenden Verpflichtungen gegen dessen Lohnforderungen aufrechnen".

hat, auf dem seine Gehaltsforderung beruht.*) Der Arbeitgeber kann seine Forderung aus einer vom Arbeitnehmer begangenen vorsätzlichen unerlaubten Handlung gegen die Lohnforderung des Arbeitnehmers unbeschränkt aufrechnen.

Eine andere Möglichkeit der Lohnkürzung bietet die Zurückbehaltung des Arbeitslohnes. Nach § 273 B. G. B. kann der Schuldner (Arbeitgeber) falls er aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine Verpflichtung beruht, einen fälligen Anspruch gegen den Gläubiger (Arbeitnehmer) hat, die geschuldete Leistung verweigern, bis die ihm gebührende Leistung bewirkt ist. Hat der Arbeitgeber eine Geldforderung gegen den Arbeitnehmer, so würde an sich die Zurückbehaltung des Arbeitslohnes seitens des Dienstherrn zur Sicherung seiner Forderung nach § 273 statthaft sein; praktisch wird jedoch die Geltendmachung des Zurückbehaltungsrechts bei beiderseits fälligen Geldforderungen nur im Wege der Aufrechnung möglich sein. Daher hat das Reichsgericht (Bd. 83, S. 148) die Zurückbehaltung grundsätzlich solchen Forderungen gegenüber für unzulässig erklärt, gegen die eine Aufrechnung gemäß § 394 B. G. B., § 850—852 Z. P. O. unstatthaft ist, da durch die Zulassung der Zurückbehaltung in solchen Fällen der Gesetzeszweck vereitelt würde. Nach R. G. 85, S. 110 ist jedoch die in der Zurückbehaltung zu findende Aufrechnung bei beiderseits fälligen Geldforderungen zulässig, wenn die Gegenforderung durch eine unerlaubte, vorsätzliche Handlung im Rahmen des nämlichen Dienstverhältnisses begründet ist. Kommen dagegen Forderungen anderer Art, die auf dem Arbeitsverhältnis beruhen, weil z. B. der Anspruch des Arbeitgebers auf Rückgabe von entliehenen Arbeitsgeräten oder etwa in den Rahmen des § 249 B. G. B. fallende Ansprüche in Frage, liegt somit begrifflich eine Aufrechnung nicht vor, so kann der Arbeitgeber nach § 273 B. G. B. den Arbeitslohn solange zurückbehalten, bis der Arbeitnehmer seinen ihm obliegenden Verpflichtungen nachgekommen ist.

Der rechtlich bedeutsame Unterschied zwischen der Aufrechnung, dem Zurückbehaltungsrecht und der eingangs erwähnten Einbehaltung des Arbeitslohnes besteht darin, daß die Zulässigkeit sowohl der Aufrechnung als der Zurückbehaltung eine Gegenforderung zur Voraussetzung hat, während dies bei der Lohneinbehaltung nicht der Fall ist. Diese Einbehaltung ist die Ausübung des vertraglich ausbedungenen Rechtes zur Nichtauszahlung des Lohnes oder eines Teiles desselben unter Verwahrung für den Arbeitnehmer zum Zwecke der Sicherung des Schadenersatzes bei widerrechtlicher Lösung des Vertrages durch den Dienstverpflichteten. Das Lohneinbehaltungsrecht dient lediglich der Sicherung einer evtl. künftigen Forderung. In landwirtschaftlichen Betrieben wird oft eine Kaution zur Deckung der dem Arbeitgeber vielleicht entstehenden Forderungen gestellt und zwar

*) Vergl. Oertmann, Arbeitslohn, S. 126.

werden vereinbarungsgemäß in bestimmten Zeitabschnitten feste Beträge vom verdienten Lohn abgezogen und vom Arbeitgeber einbehalten, bis diese Beträge die Höhe der vertraglich festgelegten Kaution erreicht haben. Die V. L. A. O. beschränkt im eingangs erwähnten § 10 die Zulässigkeit der Lohneinbehaltung der Höhe nach und zwar auf ein Viertel des fälligen Barlohnes der jeweiligen Lohnzahlung und im Gesamtbetrage auf die Höhe des fünfzehnfachen Ortslohnes im Sinne der Reichsversicherungsordnung. Nach § 149 dieses Gesetzes ist der vorgenannte Ortslohn das ortsübliche Tagesentgelt des gewöhnlichen Arbeiters, wie es alle 4 Jahre vom Oberversicherungsamt einheitlich für den Bezirk eines Versicherungsamtes festgelegt und bekanntgegeben wird. Als Vergütung für die durch § 3 der V. L. A. O. zugelassenen Überstunden soll für die Stunde mindestens ein Zehntel des Ortslohnes im Sinne der Reichsversicherungsordnung mit 50 vom Hundert Aufschlag zu Grunde gelegt werden (§ 11 V. L. A. O.). Andere dingliche Arbeiten an Sonn- und Festtagen sollen mit mindestens dem doppelten Ortslohn im Sinne der Reichsversicherungsordnung vergütet werden (§ 12 V. L. A. O.). Dieser Ortslohn im Sinne der Reichsversicherungsordnung ist nicht mit dem üblichen Tagelohn zu verwechseln. Wie schon oben gesagt, wird er auf Grund der §§ 149—152 des genannten Gesetzes vom Oberversicherungsamt festgesetzt und veröffentlicht und zwar getrennt für männliche, weibliche und jugendliche Arbeitnehmer. Die Bestimmungen der §§ 11 und 12 der V. L. A. O. können durch abweichende Vereinbarungen, die den Arbeiter begünstigen, geändert werden. Dagegen ist die Vergütung mit Überstundenlohn der naturnotwendigen Arbeiten an Sonn- und Feiertagen wie Fütterung und Pflege der Tiere, solchen Arbeitern, welche diese Arbeiten nicht allgemein vertraglich übernommen haben, nicht zum Nachteile dieser Arbeitnehmer abdingbar. (Vergl. § 12 . . . . sind als Überstunden zu vergüten! Mußvorschrift!)

Die landwirtschaftlichen Betriebe sind verpflichtet, auf je 50 insgesamt vorhandene Arbeiter und Angestellte mindestens einen durch Krieg oder Unfall Schwerbeschädigten zu beschäftigen. Diese öffentlich-rechtliche Pflicht wurde durch die Dem. V. O. vom 9. 1. 1919 eingeführt und beruht jetzt auf dem Gesetz über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 6. 4. 1920 in neuer Fassung auf Grund der Novelle vom 23. 12. 22 unter dem 12. 1. 1923 veröffentlicht. — Nach § 19 der V. L. A. O. dürfen Renten irgendwelcher Art, insbesondere Kriegsbeschädigten- und Hinterbliebenenrenten, auf den Lohn nicht angerechnet werden. — Bei Streitfällen darüber, ob der den Schwerkriegsbeschädigten oder anderen Minderleistungsfähigen gezahlte Lohn ein angemessener ist oder ob die solchen Arbeitern zugemutete Arbeit der Leistungsfähigkeit entspricht, entscheidet der Schlichtungsausschuß (vergl. unten), das Maß der Entlohnung liegt, da die V. L. A. O. von angemessenem Lohn spricht, in der Leistung. Dienstverpflichtete mit voller Arbeitsfähigkeit haben demnach Anspruch auf den Lohn der Vollarbeitsfähigen, ohne Rücksicht darauf, ob sie vielleicht nebenher

noch eine Rente beziehen.*) Bei geminderter Arbeitsleistung tritt im Verhältnis zu dieser eine Lohnminderung ein, was übrigens zwingend auch aus § 19 Abs. II V. L. A. O. hervorgeht, der unverständlich wäre, wenn alle Schwerbeschädigten ohne Rücksicht auf ihre tatsächliche Arbeitsfähigkeit Anspruch auf den Lohn eines Vollarbeitsfähigen hätten.

Vor dem Erlaß der V. L. A. O. war es in landwirtschaftlichen Betrieben durch die einzelnen Gesindeordnungen möglich, bei Jahresverträgen dem Arbeitnehmer für das Sommerhalbjahr, in dem länger und intensiver gearbeitet werden muß, $^2/_3$ des Lohnes zu gewähren, während im Winterhalbjahr das restliche Drittel gezahlt wurde. Der Arbeitgeber hatte hierdurch ein ihn schützendes Vorbeugungsmittel gegen einen möglichen Vertragsbruch des Arbeitnehmers gerade in der Hauptarbeitszeit, wo die Erledigung der zu verrichtenden Arbeiten sehr drängt und durch die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften ein geeigneter Ersatz sehr schwer zu bekommen ist. Diese Unbilligkeit in der dargelegten stark übertriebenen Verteilung des Lohnes sucht der § 9 der V. L. A. O. unmöglich zu machen, indem er bestimmt, daß in Jahresverträgen die Entlohnung auf die verschiedenen Jahreszeiten nicht unangemessen verteilt sein darf, sodaß die Entlohnung in der Winterszeit in auffälligem Mißverhältnis zu der auf sie entfallenden Arbeitsleistung und zur Entlohnung für das ganze Jahr steht. Eine verschiedene Verteilung des Lohnes für die geleistete Arbeit in den einzelnen Zeitabschnitten ist aber zulässig, soweit sie nicht unangemessen ist, d. h. soweit sie zweifelsohne der tatsächlichen Arbeitsleistung in den verschiedenen Jahreszeiten mit ihren sehr unterschiedlichen Arbeitsanforderungen enspricht.

### 2.) Der Naturallohn.

Im Gegensatz zu den gewerberechtlichen Bestimmungen, nach denen auf Grund des Truckverbotes nach § 115 der Gewerbeordnung ein Naturallohn für unzulässig erklärt wird, ist eine im landwirtschaftlichen Arbeitsvertrage vereinbarte Entlohnung mit Naturalien rechtsgültig. Nach der V. L. A. O. sind Naturalbezüge geteilt in solche, die einen Marktwert haben und in Leistungen, die nicht marktgängig sind. Zu letzteren gehören namentlich die Gewährung von Wohnung und Landnutzung. Da die vereinbarten Naturalien als ein Teil des Lohnes anzusehen sind, sie aber nach außen in den mannigfaltigsten rechtlichen Formen in Erscheinung treten, etwa die Einräumung einer Wohnung gegen ganz geringes Entgelt als Vergütung für die zu leistende Arbeit in den Formen der Miete und Pacht, so handelt es sich doch bei diesen Naturalbezügen lediglich um Gegenleistungen aus dem Arbeitsvertrage; die Anwendung der Regeln anderer schuldrechtlicher Verträge wie über Miete oder Pacht ist ausgeschlossen.

Nach § 7 der V. L. A. O. sind die als Teil des Lohnes vereinbarten Naturalien in Waren von mittlerer Beschaffenheit der Ernte zu

*) Vergl. § 89 des Reichsversorgungsgesetzes.

liefern und in der Regel nach metrischen Maßen und Gewichten zu bemessen. Der Arbeitnehmer hat demnach Anspruch auf gute Ware, die im Betriebe des Arbeitgebers geerntet ist; er braucht sich nicht mit den schlechtesten Erzeugnissen der Ernte abfinden zu lassen. Andererseits ist der Dienstherr nicht verpflichtet, bei einer Mißernte dem Arbeitnehmer andre und bessere als die in seinem Wirtschaftsbetriebe geerntete Ware zu liefern. Da über den Ort, an dem die Verabfolgung der Naturalbezüge zu erfolgen hat, in der V. L. A. O. nichts gesagt ist, so entscheidet mangels einer anderen vertraglichen Vereinbarung die allgemeine Regel des § 269 B. G. B.: „Ist ein Ort für die Leistung weder bestimmt noch aus den Umständen insbesondere aus der Natur des Schuldverhältnisses zu entnehmen, so hat die Leistung an dem Orte zu erfolgen, an welchem der Schuldner zur Zeit der Entstehung des Schuldverhältnisses seinen Wohnsitz hatte. Ist die Verbindlichkeit im Gewerbebetriebe des Schuldners entstanden, so tritt, wenn der Schuldner seine gewerbliche Niederlassung an einem anderen Orte hatte, der Ort der Niederlassung an die Stelle des Wohnsitzes". Die Bewirkung der Naturalleistungen hätte demnach auf dem Gutshofe des Arbeitgebers zu erfolgen.

Die Zeit der Lieferung der Naturalbezüge steht nicht willkürlich in dem Belieben des Dienstherren, vielmehr hat ihre Leistung in der Regel vierteljährlich zu erfolgen, sofern Art und Gebrauch der Naturalbezüge nicht eine auf längere oder kürzere Zeit bemessene Lieferung erfordert. Auch kann der Arbeitgeber nicht einseitig die als Teil des Lohnes vereinbarten Naturalien durch Auszahlung eines Barlohnes ersetzen. Lediglich wenn die Leistung durch eine vollkommene Mißernte, durch die allgemeine Wirtschaftslage des Betriebes oder durch Verordnungen und Gesetze im Interesse der allgemeinen Ernährung unmöglich wird, so sind nicht lieferbare Naturalien in bar nach dem Erzeugerhöchstpreis oder wenn ein solcher nicht besteht, nach dem Marktpreis des nächsten Marktortes zu vergüten.

Die Naturalleistungen gaben bislang sehr häufig Anlaß zu Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wie schon oben ausgeführt, waren diese Streitigkeiten ein Hauptgrund dafür, daß Arbeitsverträge mit mehr als einhalbjähriger Dauer schriftlich festgelegt werden müssen, sofern darin Bezüge nicht barer Art zugesichert sind, um zu verhüten, daß die genauen Vereinbarungen bei langer Dauer des laufenden Vertrages hinsichtlich Höhe und Umfang der Naturalleistungen in Vergessenheit gerieten. Zur weiteren möglichsten Vorbeugung von Streitigkeiten bestimmt § 8 der V. L. A. O., daß Wohnung, Landnutzung und andere Leistungen, die keinen Marktwert haben, mit ihrem Geldwert schriftlich festgelegt werden „sollen", wenn sie als Teil der Entlohnung vom Arbeitgeber zugesichert sind. Ist dies unterblieben, so entscheidet in Streitfällen der Schlichtungsausschuß (vergl. unten). Es kommen nur die nicht marktgängigen Naturalleistungen zur schriftlichen Festlegung in Frage, die als Teil der Entlohnung gegeben werden, sodaß die Landüberlassung auf Grund eines

reinen Pachtvertrages außerhalb des Dienstvertrages nicht von der übrigens nicht zwingenden Vorschrift des § 8 erfaßt wird. Das Gleiche gilt hinsichtlich des Geltungsbereiches des § 18 der V. L. A. O. Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses sollen dem Dienstverpflichteten von dem ihm vom Arbeitgeber gewährten Lande die Früchte in einem seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Anteil unter Zugrundelegung des Durchschnittsertrages der Fläche zustehen. Ist das „gewährte Land" nicht als Teil der Entlohnung vom Arbeitgeber zugesichert sondern außerhalb des Arbeitsvertrages auf Grund eines Pachtverhältnisses überlassen worden, so findet die abdingbare Vorschrift des § 18 keine Anwendung. „Vorzeitig" ist das Dienstverhältnis beendet, wenn es von einer der Parteien ohne Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Frist aus wichtigem Grunde sofort gelöst wird, eine etwaige Widerrechtlichkeit bei der fristlosen Aufhebung des Vertrages steht der Geltendmachung des im § 18 festgelegten Anspruches nicht entgegen. Hat der Arbeitgeber jedoch aus dem Arbeitsvertrage einen Schadenersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer, so kann er dessen Anspruch aus § 18 der V. L. A. O. nach § 273 B. G. B. solange verweigern, bis die ihm gebührende Leistung bewirkt wird.

---

# IV. Hauptteil.

## Die Arbeitszeit in landwirtschaftlichen Betrieben.

Die Eigenart des landwirtschaftlichen Betriebes, insbesondere seine Abhängigkeit von der jeweiligen Witterung, verbietet die willkürliche Festsetzung der Arbeitszeit und die Einführung des Achtstundentages für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer. In dieser Erkenntnis, daß die Arbeitszeit in landwirtschaftlichen Betrieben, je nach dem natürlichen Bedürfnis zu verschiedenen Zeiten verschieden ist und daß diese besonderen Verhältnisse nicht eine solche allgemeine Regelung der Arbeitszeit wie die der gewerblichen Betriebe gestattete, bestimmte das Reichsamt für wirtschaftliche Demobilmachung in der Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter vom 23. 11. 1918 (R.-G.-Bl. S. 1334) in der durch die Anordnung vom 17. 12. 1918 (R.-G.-Bl. S. 1436) geänderten Fassung, aufrechterhalten durch Gesetz vom 26. 10. 1922 (R.-G.-Bl. S. 802), daß der Achtstundentag lediglich für die landwirtschaftlichen Nebenbetriebe gewerblicher Art (die als selbständige Hauptbetriebe der Gewerbeordnung unterständen) in Kraft tritt. Die Neuregelung der Arbeitszeit durch die Verordnung vom 21. 12. 1923 auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 8. 12. 1923 hält inhaltlich an dem Achtstundentag fest, gestattet aber zahllose Ausnahmen. – Die Arbeitszeit der in rein landwirtschaftlichen Betrieben tätigen Arbeitnehmer wird durch die V. L. A. O. geregelt und zwar sind ihre Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeit verbindlich für alle ihr unterstehenden Arbeitnehmer und Angestellten. Nach § 3

V. L. A. O. beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit in vier Monaten durchschnittlich acht, in vier Monaten durchschnittlich zehn und in weiteren vier Monaten elf Stunden. Diese Höchstarbeitszeit, unter der man allgemein die tatsächliche Arbeitszeit ohne Anrechnung der Pausen und der Fütterungszeiten bei den Arbeitsgespannen (§ 4 V. L. A. O.) versteht, wird dem jeweiligen Arbeitsbedürfnis entsprechend auf das ganze Jahr verteilt werden: die kürzeste Arbeitszeit wird dem Winter zufallen, die längste wird vollständig die Erntezeit umfassen. Über die Höchstarbeitszeit hinausgehende Arbeit ist zugelassen; sie muß jedoch nach § 11 V. L. A. O. besonders vergütet werden. In der hier festgelegten hohen Entlohnung der Überstunden wird eine gewisse Gewähr dafür geboten, daß der Arbeitgeber in seinem eigensten Interesse eine Heranziehung der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden nur in wirklich dringenden und unaufschiebbaren Fällen veranlassen wird. Eine ausdrückliche Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstundenarbeit enthält die V. L. A. O. nicht. In wirklich dringenden Fällen dürfte der Dienstverpflichtete nach Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte verpflichtet sein, die geforderte Überstundenarbeit im Rahmen des ihm Möglichen zu leisten. (§§ 242, 157 B. G. B.)

In die Arbeitszeit sind die Wege vom Hofe zur Arbeit und von der Arbeit zum Hofe einzurechnen, nicht dagegen, wie oben schon erwähnt, die Arbeitspausen sowie die Fütterungszeiten bei den Arbeitsgespannen. Diese zwingende Vorschrift des § 4 der V. L. A. O. legt die Arbeitszeit dahin fest, daß sie nicht schon mit dem Verlassen der Wohnung für den Arbeitnehmer beginnt und auch nicht mit seiner Heimkehr in diese beendet ist, vielmehr gehen die Wege zwischen Hof und Wohnung zu Lasten des Arbeitnehmers, während die Zeit für die Wege vom Hofe zur Arbeit und von der Arbeit zum Hofe in die Höchstarbeitszeit eingerechnet und auch vom Arbeitgeber vergütet werden.

Im § 5 der V. L. A. O. wird unabdingbar festgelegt, daß während des Sommerhalbjahres täglich mindestens zwei Stunden Ruhepausen zu gewähren sind. Als Sommerhalbjahr im Sinne des § 5 wird vielfach unter Berücksichtigung des Kalenderjahres die Zeit vom 1. April bis 1. Oktober verstanden. Zweckmäßigerweise werden Anfang und Ende des Sommerhalbjahres und die Pausen in den Arbeitsverträgen oder in den Arbeitsordnungen festgesetzt. Die Unterbrechung der Arbeitszeit durch die Pausen im Winter hat in der V. L. A. O. keine Regelung erfahren.

Eine zwingende Schutzbestimmung, die durch Parteivereinbarung zugunsten des Arbeitgebers nicht abgeändert werden kann, enthält der § 14 der V. L. A. O. für weibliche Arbeitnehmer. Hiernach sind Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, so früh von der Arbeit zu entlassen, daß sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit in ihrer Häuslichkeit eintreffen. An den Tagen vor Weihnachten, Ostern und Pflingsten sind sie von der Arbeit entbunden. Des weiteren sind Arbeiterinnen, die ein größeres Hauswesen zu versorgen, insbesondere auch Gehilfen, die nicht zur eigenen Familie gehören, zu beköstigen

haben, abgesehen von Notfällen nur insoweit zur Arbeit zu verpflichten, als dieses ohne erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten möglich ist. Verpflichtet sich eine Arbeiterin, die ein größeres Hauswesen zu versorgen hat, entgegen der Vorschrift des § 14, Abs. II der V. L. A. O. zur Mitarbeit, so ist dieser Vertrag nichtig. In Notfällen allerdings können Arbeiterinnen, die ein größeres Hauswesen zu versorgen haben, vertraglich verpflichtet sein, auch unter Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten Mitarbeit zu leisten. Selbstverständlich können diese „Notfälle", während der die Mitarbeit beansprucht werden kann, nur vorübergehender Natur sein.

Durch die Vergütung der dringlichen Arbeiten an Sonn- und Festtagen mit dem doppelten Ortslohn wird auf möglichste Einschränkung der Sonntagsarbeit hingezielt; da der Gesetzgeber in der Landwirtschaft mit dringlichen Sonntagsarbeiten, deren Aufschieben auf den folgenden Tag mit großen Verlusten verknüpft sein kann, rechnen mußte, andrerseits für die Arbeitnehmer berechtigterweise tunlichst die Sonntagsruhe gewahrt werden sollte, so ist die Vorschrift über die hohe Vergütung der dringlichen Sonntagsarbeit im Sinne einer Schutzbestimmung aufzufassen.

---

# V. Hauptteil.

## Wohnungen der Landarbeiter.

Die vielfach in landwirtschaftlichen Betrieben anzutreffenden mangelhaften und ungesunden Wohnungen waren von jeher eine Hauptursache für den „schleichenden Streik" der Landarbeiter, für die Landflucht. Einen Anfang zu dem notwendigen Wohnungsschutz für die landwirtschaftlichen Arbeitnehmer bildeten die Vorschriften der Verwaltungsbehörden; vor allem sind zu erwähnen, die von den Ministern für Handel und Gewerbe, der geistlichen pp. Angelegenheiten, des Innern und für Landwirtschaft, Domänen und Forsten gemeinschaftlich empfohlenen Grundzüge einer Polizeiverordnung über die Unterbringung der in landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Arbeiter vom 19. 3. 1901. (Ministerialblatt des Ministers für Handel und Gewerbe 1901 S. 15.) — Die zwingenden Vorschriften der §§ 617—619 B. G. B. haben die Fürsorgepflicht des Dienstberechtigten für den Dienstverpflichteten zum gesetzlich vorgeschriebenen Inhalt des freien Arbeitsvertrages gemacht. Nach § 618 II hat der Dienstverpflichtete, der in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen wird, einen Anspruch gegen den Arbeitgeber, daß dieser in Ansehung des Wohn- und Schlafraumes, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen hat, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind. (Siehe H. G. B. § 862 II, Gewerbeordnung §§ 120a bis 120 g.)

Diese Bestimmung, die wie gesagt, nur für die Arbeitnehmer von Bedeutung ist, die in die häusliche Gemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen werden, erweitert der § 15 der V. L. A. O. auf alle landwirtschaftlichen Arbeitnehmer, denen Wohnung gewährt wird. Die Wohnungen sollen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung einwandfrei und für Verheiratete unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sein. Wohnungen der Ledigen sollen heizbar, verschließbar und mindestens mit Bett, Tisch, Stuhl, verschließbarem Schranke und Waschgelegenheit ausgestattet sein.

Gemäß Schlußabsatz II der V. L. A. O. wird die Geltung des § 618, Abs. II und III des B. G. B. durch § 15 der V. L. A. O. nicht berührt. Da ferner nach § 1 der V. L. A. O. die Vorschriften des B. G. B. über den Dienstvertrag durch die Bestimmungen der V. L. A. O. ergänzt werden, so ist nach § 618 Abs. III B. G. B. der Arbeitgeber bei Verstoß gegen die Vorschriften der §§ 618 Abs. II B. G. B. und 15 der V. L. A. O. zum Schadensersatz verpflichtet. Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatze die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842—846 B. G. B. entsprechende Anwendung. — Im Gegensatz zu § 618 II B. G. B. enthält der § 15 der V. L. A. O. eine bloße Sollvorschrift; sein Inhalt kann ganz oder teilweise durch Parteivereinbarung abbedungen werden. Verstößt der Arbeitgeber jedoch ohne eine andere Abrede gegen den § 15 der V. L. A. O., so haftet er für den entstandenen Schaden (vergl. O. L. G. Hamm 9. 3. 1922 N. Z. f. A. 22 Sp. 747). Abschließend sei noch auf § 16 Abs. II der V. L. A. O. hingewiesen: Die Zuweisung einer gesundheitsschädlichen Wohnung berechtigt als „wichtiger Grund" zur sofortigen Lösung des Dienstvertrages.

---

# VI. Hauptteil.

## Die Arbeitsgerichtsbarkeit in ländlichen Arbeitsstreitigkeiten.

In Streitfällen der §§ 8, 18 und 19 der V. L. A. O. hatte bislang der Schlichtungsausschuß zu entscheiden. Nach den Schlußbestimmungen I der V. L. A. O. hatte dieser zu versuchen, eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Kam eine solche nicht zustande, so erfolgte die in den genannten Bestimmungen vorgesehene Entscheidung durch einen Schiedsspruch. Die Unterwerfung unter diesen Schiedsspruch war freiwillig, denn durch das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß war der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Auf Antrag einer Partei hatte das Gericht jedoch, wenn ein Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß schwebte, die Verhandlung bis zur Erledigung des Ver-

fahrens vor dem Schlichtungsausschuß auszusetzen.*) Bei dem Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß fanden auf die örtliche Zuständigkeit des § 22 Abs. 1, auf das Verfahren selbst die §§ 23—25, §§ 27—28 Abs. 1 und der § 30 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. 12. 1918 (R.-G.-Bl. S. 1456) entsprechende Anwendung. —

Diese Regelung der Schlichtung von Streitigkeiten aus den §§ 8, 18 und 19 der V. L. A. O. durch die Schlußbestimmung I der V. L. A. O. erhält eine grundsätzliche Änderung durch die Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 12. 1923, die die Reichsregierung auf Grund des Ermächtigungsgesetzes vom 13. 10. 1923 (R.-G.-Bl. I S. 943) bis zur endgültigen gesetzlichen Regelung erlassen hat.

Nach Artikel II, Entlastung der Schlichtungsausschüsse, §§ 1 und 2 der Verordnung über das Schlichtungswesen sind zur Entscheidung in den Streitfällen der §§ 8, 18 und 19 der V. L. A. O. die Arbeitsgerichte ausschließlich zuständig. Als Arbeitsgerichte gelten bis zur Errichtung allgemeiner Arbeitsgerichte bei Streitfällen, in denen auf Arbeitnehmerseite nur Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge beteiligt sind, das Kaufmannsgericht, im übrigen das Gewerbegericht. Eine Berufung findet in diesen Fällen nicht statt. — In Bezirken, in denen ein Gewerbe- oder Kaufmannsgericht nicht besteht, gilt der Schlichtungsausschuß nach Art. I der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 als Arbeitsgericht. In diesen Fällen besteht die Kammer aus dem unparteiischen Vorsitzenden und je einem Beisitzer der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Die arbeitsgerichtlichen Kammern des Schlichtungsausschusses sind nur aushilfsweise für die ländlichen Arbeitsstreitigkeiten in den Bezirken, in denen ein Gewerbegericht fehlt, zugelassen; grundsätzlich sind für die „besonderen Arbeitsgerichtssachen", zu denen die Streitigkeiten aus den §§ 8, 18 und 19 der V. L. A. O. gehören und die bisher vom Schlichtungsausschuß zu entscheiden waren, nach den nunmehr geltenden Vorschriften der Verordnung über das Schlichtungswesen die Gewerbegerichte sachlich zuständig.

Die Vorschriften über die Einrichtung der Arbeitsgerichte und über die arbeitsgerichtlichen Kammern der Schlichtungsausschüsse sowie die Bestimmungen für das Verfahren, insbesondere für das Urteils- und das Beschlußverfahren, enthält die vom Reichsarbeitsminister Dr. Brauns unter dem 10. 12. 1923 (R.-G.-Bl. S. 1191) auf Grund des Artikels II § 1 der Verordnung über das Schlichtungswesen vom 30. 10. 1923 (R.-G.-Bl. I S. 1043) zur Ausführung des Artikels II dieser Verordnung erlassene Verordnung.

---

*) Vergl. § 23 Ziffer II G. V. G., §§ 248—250 Z. P. O.

# Verordnung

betreffend

## eine vorläufige Landarbeitsordnung

**vom 24. Januar 1919.**

(Reichsgesetzblatt S. 111, 184.)

Eingangsworte:

Die Verbände landwirtschaftlicher Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben mittels Vereinbarung, die durch die Bekanntmachung des Staatssekretärs des Reichsernährungsamtes vom 22. Nov. 1918 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 278 vom 25. Nov. 1918) in Kraft gesetzt worden ist, den Reichs-Bauern- und Landarbeiterrat in Berlin geschaffen. Die in ihm zusammengeschlossenen Verbände haben unter dem 20. Dez. 1918 / 23. Jan. 1919 die nachstehende vorläufige Landarbeitsordnung vereinbart.

### Vorläufige Landarbeitsordnung.

§ 1.

Für die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft einschl. ihrer Nebenbetriebe gelten die Vorschriften des B. G. B. über den Dienstvertrag, ergänzt durch die nachfolgenden Bestimmungen.

§ 2.

In Betrieben der Land- und Forstwirtschaft einschl. ihrer Nebenbetriebe, für welche ein Tarifvertrag nicht besteht, sind Dienstverträge mit mehr als halbjähriger Dauer schriftlich abzuschließen, sofern darin Bezüge nicht barer Art zugesichert sind. Den Dienstverpflichteten ist auf Verlangen eine Vertragsabschrift auszuhändigen.

§ 3.

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt in vier Monaten durchschnittlich acht, in vier Monaten durchschnittlich zehn und in weiteren vier Monaten elf Stunden. Darüber hinaus geleistete Überstunden sind besonders zu vergüten.

§ 4.

In die Arbeitszeit sind die Wege vom Hofe zur Arbeit und von der Arbeit zum Hofe einzurechnen, nicht dagegen die Arbeitspausen sowie die Fütterungszeiten bei den Arbeitsgespannen.

§ 5.

Während des Sommerhalbjahres sind täglich mindestens zwei Stunden Ruhepausen zu gewähren.

§ 6.

Der Barlohn ist in der Regel wöchentlich zu zahlen.

§ 7.

Die als Teil des Lohnes vereinbarten Naturalien sind in Waren von mittlerer Beschaffenheit der Ernte zu liefern und in der Regel nach metrischen Maßen und Gewichten zu bemessen.

Die Lieferung hat in der Regel vierteljährlich zu erfolgen, sofern Art und Gebrauch der Naturalbezüge nicht eine auf längere oder kürzere Zeit bemessene Lieferung erfordert.

Nicht lieferbare Naturalien sind in bar nach dem amtlichen Erzeugerhöchstpreis oder, wenn ein solcher nicht besteht, nach dem Marktpreis des nächsten Marktortes zu vergüten.

§ 8.

Wohnung, Landnutzung und andere Leistungen, die keinen Marktwert haben, sollen, wenn sie als Teil der Entlohnung vom Arbeitgeber zugesichert sind, mit ihrem Geldwert schriftlich festgesetzt werden. Ist dies unterblieben, so entscheidet in Streitfällen der Schlichtungsausschuß.

§ 9.

In Jahresverträgen darf die Entlohnung auf die verschiedenen Jahreszeiten nicht unangemessen verteilt sein, so daß die Entlohnung in der Winterzeit in auffälligem Mißverhältnisse zu der auf sie entfallenden Arbeitsleistung und zur Entlohnung für das ganze Jahr steht.

§ 10.

Lohneinbehaltungen zur Sicherung des Schadensersatzes bei widerrechtlicher Lösung des Vertrages dürfen ein Viertel des fälligen Barlohnes der einzelnen Lohnzahlung und im Gesamtbetrage die Höhe des fünfzehnfachen Ortslohnes im Sinne der Reichsversicherungsordnung nicht übersteigen.

§ 11.

Als Vergütung für eine Überstunde soll mindestens ein Zehntel des Ortslohnes im Sinne der Reichsversicherungsordnung mit 50 vom Hundert Aufschlag zu Grunde gelegt werden.

§ 12.

Fütterung und Pflege der Tiere sowie sonstige naturnotwendige Arbeiten an Sonn- und Festtagen sind solchen Arbeitern, welche diese Arbeiten nicht allgemein vertraglich übernommen haben, als Überstunden zu vergüten. Andere dringliche Arbeiten an Sonn- und Festtagen sollen mit mindestens dem doppelten Ortslohn im Sinne der Reichsversicherungsordnung vergütet werden.

§ 13.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist eine Arbeitsordnung zu erlassen und an sichtbarer Stelle auszuhängen. Sie muß Bestimmungen enthalten über die Arbeitszeit sowie über etwaige Strafen und über die Verwendung der Strafgelder, die nur zum Besten der Arbeiter des Betriebes zulässig ist.

§ 14.

Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu versorgen haben, sind so früh von der Arbeit zu entlassen, daß sie eine Stunde vor der Hauptmahlzeit in ihrer Häuslichkeit eintreffen. An den Tagen vor Weihnachten Ostern und Pfingsten sind sie von der Arbeit zu entbinden.

Arbeiterinnen, die ein größeres Hauswesen zu versorgen, insbesondere auch Gehilfen, die nicht zur eigenen Familie gehören, zu beköstigen haben, sind abgesehen von Notfällen nur insoweit zur Arbeit zu verpflichten, als dies ohne erhebliche Beeinträchtigung ihrer häuslichen Pflichten zulässig ist.

§ 15.

Wohnungen sollen in sittlicher und gesundheitlicher Beziehung einwandfrei und für Verheiratete unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sein. Wohnungen der Ledigen sollen heizbar, verschließbar und mindestens mit Bett, Tisch, Stuhl, verschließbarem Schranke und Waschgelegenheit ausgestattet sein.

§ 16.

Wichtiger Grund zur sofortigen Lösung des Vertrages ist jeder Umstand, mit Rücksicht auf den die Fortsetzung des Dienstvertrages einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann.

Solche Gründe sind insbesondere Tätlichkeiten, grobe Beleidigungen, unsittliche Zumutungen im Arbeitsverhältnisse, beharrliche Verweigerung oder grobe Vernachlässigung der Dienstleistungen, wiederholt unpünktliche Lohnzahlung, anhaltend schlechte Kost und gesundheitsschädliche Wohnung. Politische und gewerkschaftliche Betätigung ist kein Entlassungsgrund.

§ 17.

Dienstverpflichteten mit eigenem Hausstand steht bei vorzeitiger unverschuldeter Auflösung des Dienstvertrages für sich oder ihre Familie die Benutzung der vom Arbeitgeber gewährten Wohnung bis zu drei Wochen nach Vertragsende ohne Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht ohnehin vorher abläuft. Hat der Dienstverpflichtete die vorzeitige Beendigung des Vertrages verschuldet, so steht ihm die Benutzung der Wohnung nur bis zu zwei Wochen gegen Vergütung zu, sofern der Vertrag nicht vorher abläuft oder sofern ihm nicht eine andere angemessene Unterkunft zur Verfügung gestellt wird.

§ 18.

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses sollen dem Dienstverpflichteten von dem ihm vom Arbeitgeber gewährten Lande die Früchte in einem seinem bisherigen Leistungen entsprechenden Anteil unter Zugrundelegung des Durchschnittsertrages der Fläche zustehen. Bei Streitfällen entscheidet der Schlichtungsausschuß.

§ 19.

Renten irgendwelcher Art, insbesondere Kriegsbeschädigten- und Hinterbliebenenrenten, dürfen auf den Lohn nicht angerechnet werden.

Bei Streitfällen darüber, ob der den Kriegsbeschädigten oder anderen Minderleistungsfähigen gezahlte Lohn ein angemessener ist, oder ob die solchen Arbeitern zugemutete Arbeit der Leistungsfähigkeit entspricht, entscheidet der Schlichtungsausschuß.

§ 20.

Für den Dienstverpflichteten günstigere gesetzliche oder vertragliche Arbeitsbedingungen bleiben bestehen.

---

**Schlußbestimmungen.**

Die vorstehende vorläufige Landarbeitsordnung erhält hierdurch bis zum Erlaß einer endgültigen Landarbeitsordnung vom Tage der Verkündung dieser Verordnung ab mit folgenden Maßgaben Gesetzeskraft:

I.

Wird gemäß § 8, 18 und 19 der vorläufigen Landarbeitsordnung der Schlichtungsausschuß angerufen, so hat er zu versuchen, eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen. Kommt eine solche nicht zustande, so erfolgt die in den genannten Bestimmungen vorgesehene Entscheidung durch einen Schiedsspruch. Auf die örtliche Zuständigkeit findet § 22 Abs. 1, auf das Verfahren finden die §§ 23—25, §§ 27, 28 Abs. 1 und § 30 der Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. 12. 1918 (R.-G.-Bl. S. 1456) entsprechende Anwendung. Durch das Verfahren vor dem Schlichtungsausschusse wird der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Das Gericht hat, wenn ein Verfahren vor dem Schlichtungsausschusse schwebt, auf Antrag einer Partei anzuordnen, daß die Verhandlung bis zur Erledigung des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuß auszusetzen ist.

II.

Durch § 15 der vorläufigen Landarbeitsordnung wird die Geltung des § 618 Abs. 2 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches nicht berührt.

Berlin, den 24. Januar 1919.

**Die Reichsregierung:**

Ebert. Scheidemann.

**Der Staatssekretär des Reichsarbeitsamtes:**

Bauer.